



► Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021



▶ **Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Aplicación del programa de la OIT en 2020-2021
Oficina Internacional del Trabajo – OIT, 2022.

ISBN: 978-92-2-034061-5 (pdf web)
ISBN: 978-92-2-034060-8 (impreso)

También disponible en Inglés: *ILO Programme Implementation 2020–21*, ISBN 978-92-2-034056-1 (impreso), ISBN 978-92-2-034057-8 (pdf web); en Francés: *Exécution du programme de l'OIT 2020-21*, ISBN 978-92-2-034058-5 (impreso), ISBN 978-92-2-034059-2 (pdf web); en Ruso: *Выполнение программы МОТ в 2020–21 годах*, ISBN 978-92-2-034062-2 (pdf web), ISBN 978-92-2-034063-9 (impreso); en Chino: *国际劳工组织2020-2021两年期计划执行报告*, ISBN 978-92-2-034065-3 (pdf web), ISBN 978-92-2-034064-6 (impreso); en Árabe: *تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2020-21*, ISBN 978-92-2-034067-7 (pdf web), ISBN 978-92-2-034066-0 (impreso); et en Alemán: *Durchführung des Programms der IAO 2020–21*, ISBN 978-92-2-034069-1 (pdf web), ISBN 978-92-2-034068-4 (impreso).

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Portada: En el marco de un proyecto de la OIT y Japón se facilitó el acceso a agua limpia a comunidades de la Región Autónoma de Bangsamoro en Mindanao Musulmán, Filipinas. © OIT/R. Pablo.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT

Creación gráfica, concepción tipográfica, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: JMB-REP

► Prefacio

La presente memoria sobre la aplicación del programa de la OIT en 2020-2021 abarca el primer programa bienal de la Organización concebido para poner en práctica los objetivos establecidos en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). Durante el bienio, el mundo del trabajo se vio profundamente afectado por los efectos de la pandemia de COVID-19 y los esfuerzos mundiales se concentraron en combatir el virus, salvar vidas y conciliar los objetivos en materia de salud con los objetivos económicos y sociales.

En esta memoria se resumen las actividades y el desempeño de la OIT en los dos últimos años y se destacan las medidas de respuesta adoptadas por la Organización para hacer frente a la crisis sin precedentes provocada por la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo y a los desafíos que esta ha planteado a los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas, que fue adoptado en la primera reunión virtual de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2021, se reafirmó el papel prominente de la OIT en la configuración de estrategias de recuperación que sean inclusivas, sostenibles y resilientes. El Llamamiento mundial a la acción es a la vez un compromiso político y una hoja de ruta para orientar los esfuerzos mundiales en apoyo de una recuperación de base amplia y generadora de empleo. En la iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de crear un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social, presentada en septiembre de 2021, la OIT también ocupa un papel rector en los esfuerzos conjuntos destinados a ayudar a los países a establecer sistemas de protección social universal y encaminar al mundo hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 y 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Durante el bienio, la OIT siguió trabajando con empeño para introducir innovaciones en su oferta de servicios y adaptar las modalidades de prestación de servicios a las nuevas y urgentes necesidades de los mandantes, así como para asegurar la continuidad de sus actividades, incluido el funcionamiento de sus órganos rectores y de control, velando al mismo tiempo por la seguridad y el bienestar del personal y los mandantes de la Organización. Cabe destacar que todas las adaptaciones introducidas durante el bienio se realizaron de conformidad con las prioridades en materia de políticas establecidas por el Consejo de Administración y la Conferencia antes de que estallara la crisis. La excepcional experiencia sobrevenida durante el bienio ha demostrado cómo la OIT ha sabido adaptarse de forma ejemplar a las circunstancias impuestas por la COVID-19, así como su capacidad, determinación y resiliencia para superar los desafíos.

Este es el hilo argumental de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT en 2020-2021 y su mensaje principal es que la crisis ha incrementado aún más la pertinencia de la Declaración del Centenario y la urgencia de su aplicación. El programa de la OIT, centrado en ocho resultados en materia de políticas y tres resultados funcionales, ha sido el mecanismo adecuado para aplicar la Declaración del Centenario en 2020-2021 y seguirá siéndolo en 2022-2023.

En esta memoria y en la información complementaria que figura en el cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente, se muestran los progresos registrados en 151 Estados Miembros y dos territorios, con 896 resultados concretos en el marco de los ocho resultados en materia de políticas previstos, los cuales contribuyeron en muchos casos a dar una respuesta inmediata a la crisis causada por la pandemia. Los resultados obtenidos también demuestran la especial atención que la OIT y sus mandantes han prestado a los grupos de personas más afectados por la crisis: los empleadores y los trabajadores de microempresas y pequeñas empresas y de la economía informal, los jóvenes, las mujeres, los trabajadores migrantes y los refugiados, las personas con discapacidad y otras personas que sufren discriminación en el mundo del trabajo.

La OIT ha culminado el bienio 2020-2021 con un mayor compromiso y capacidad para contribuir de manera significativa a la construcción de un futuro del trabajo mejor. Los efectos de la pandemia se prolongarán durante el bienio 2022-2023 y en años posteriores, por lo que el mundo del trabajo seguirá enfrentando una gran incertidumbre y desafíos persistentes en materia de trabajo decente. Las

prioridades de los mandantes están evolucionando de las respuestas inmediatas frente a la crisis a la búsqueda de soluciones a más largo plazo. Ello exige avances sostenidos para hacer realidad la propuesta de la OIT de agregar valor impulsando una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente, como se preconiza en el Llamamiento mundial a la acción.

La OIT deberá establecer y reforzar alianzas de base amplia y diversificadas para traducir en acciones concretas la aspiración moral y política de no dejar a nadie atrás. En la evaluación institucional de la OIT realizada por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) en 2021, se reconoce que la OIT reúne las condiciones para seguir siendo un asociado de confianza. Estoy convencido de que, trabajando de consuno con la comunidad mundial y nuestros asociados, la OIT seguirá respondiendo a los desafíos que tiene por delante para promover una recuperación de la pandemia centrada en las personas y configurar un futuro del trabajo mejor, basado en la justicia social y el trabajo decente para todos.

Guy Ryder
Director General

▶ Índice

Prefacio	iii
Abreviaciones	x
Introducción	xi
Parte I. Responder a la crisis y construir mejor para el futuro	1
Crisis en el mundo del trabajo	2
La OIT en acción, dirigiendo los esfuerzos de respuesta y recuperación centrada en las personas	4
Un sólido marco de políticas para abordar las repercusiones de la pandemia de COVID-19	5
Llamamiento a la acción: punto cardinal para lograr una recuperación centrada en las personas	6
Investigación innovadora, gestión influyente de los conocimientos y digitalización para fortalecer la capacidad institucional de los mandantes	7
Hitos en materia de ratificación: una primicia histórica y un progreso constante	8
Una OIT fuerte como pilar de la respuesta internacional a la crisis	9
Continuidad de las operaciones para servir a los mandantes y proteger al personal	11
Presupuesto y gasto real: datos destacados	13
¿De dónde proceden los recursos de la OIT?	13
¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?	15
Parte II. Desempeño institucional en 2020-2021	19
Sinopsis de los resultados en los países	20
Contribución a la consecución de la igualdad de género y la no discriminación	21
Contribución a la consecución de la Agenda 2030	23
Progresos registrados en las regiones	24
Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas	29
Resultado 1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	29
Resultado 2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	35
Resultado 3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos	40
Resultado 4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente	45
Resultado 5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo	49

Resultado 6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo	53
Resultado 7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	58
Resultado 8. Protección social completa y sostenible para todos	63
Resultados funcionales	68
Resultado A. Conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente	69
Resultado B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	72
Resultado C. Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT	74
Parte III. Enseñanzas extraídas y perspectivas futuras.	81
Facilitación de una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente	82
Elaboración y promoción de conocimientos de reconocida calidad para ampliar el alcance y el impacto de la labor de la OIT	84
Colaboración más estrecha de la OIT con el sistema multilateral	85
Utilización más eficaz de las nuevas formas de trabajo introducidas a raíz de la pandemia de COVID-19	87
Incremento de la sostenibilidad y optimización del uso de los recursos en las intervenciones de la OIT	89
Anexos	95
Anexo I. Datos financieros detallados	96
Anexo II. Resultados en materia de políticas, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas	101
Anexo III. Resultados funcionales, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas	108
Gráficos	
Gráfico 1. Pérdida de horas trabajadas y de empleo en 2020	4
Gráfico 2. El marco de la OIT basado en cuatro pilares para mitigar el impacto socioeconómico de la crisis causada por la COVID-19	5
Gráfico 3. COVID-19: selección de políticas, orientaciones y servicios destinados al personal	12
Gráfico 4. Presupuesto y gasto real de la OIT en 2020-2021	13
Gráfico 5. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2020-2021	14
Gráfico 6. Contribución de los donantes a la CSPO en 2020-2021	14
Gráfico 7. Total de gastos por resultado en materia de políticas (en millones de dólares de los Estados Unidos)	15
Gráfico 8. Total de gastos por región (en porcentajes)	16
Gráfico 9. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas	17

Gráfico 10. Número total de resultados obtenidos y meta fijada por resultado en materia de políticas	20
Gráfico 11. Contribución de los resultados a la respuesta a la COVID-19, en total y por región	21
Gráfico 12. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo a la contribución a la igualdad de género y la no discriminación	22
Gráfico 13. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo a la contribución a la igualdad de género y la no discriminación, por resultado en materia de políticas y por marcador	22
Gráfico 14. Contribución de los resultados de la OIT a la consecución de varios ODS	24
Gráfico 15. Distribución de los resultados por región	25
Gráfico 16. Resultados obtenidos en el marco del resultado 1, por indicador de producto y región	31
Gráfico 17. Resultados obtenidos en el marco del resultado 2, por región	37
Gráfico 18. Número de ratificaciones registradas (2014-2021)	37
Gráfico 19. Resultados obtenidos en el marco del resultado 3, por indicador de producto y región	41
Gráfico 20. Resultados obtenidos en el marco del resultado 4, por indicador de producto y región	46
Gráfico 21. Resultados obtenidos en el marco del resultado 5, por indicador de producto y región	51
Gráfico 22. Resultados obtenidos en el marco del resultado 6, por indicador de producto y región	55
Gráfico 23. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.1, 7.2 y 7.3), por indicador de producto y región	60
Gráfico 24. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.4 y 7.5), por indicador de producto y región	60
Gráfico 25. Resultados obtenidos en el marco del resultado 8, por indicador de producto y región	65
Gráfico I.1. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 1	96
Gráfico I.2. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2	97
Gráfico I.3. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3	97
Gráfico I.4. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4	98
Gráfico I.5. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5	98
Gráfico I.6. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 6	99
Gráfico I.7. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 7	99
Gráfico I.8. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 8	100

Cuadros

Cuadro 1.	Indicadores de trabajo decente: principales tendencias entre 2018 y 2021	3
Cuadro 2.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 1	35
Cuadro 3.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 2	39
Cuadro 4.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 3	44
Cuadro 5.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 4	48
Cuadro 6.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 5	53
Cuadro 7.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 6	57
Cuadro 8.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 7	63
Cuadro 9.	Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 8	67

Recuadros

Recuadro 1.	Principales características del Llamamiento mundial a la acción	6
Recuadro 2.	El Observatorio de la OIT: una herramienta innovadora para difundir información clave sobre los mercados de trabajo con miras a la formulación de estrategias de respuesta y recuperación	7
Recuadro 3.	Ratificación universal del Convenio núm. 182	9
Recuadro 4.	Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social	10
Recuadro 5.	Selección de productos de difusión de conocimientos de carácter regional sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo	25
Recuadro 6.	Comprensión de las necesidades y funciones de los interlocutores sociales durante la crisis causada por la COVID-19	30
Recuadro 7.	Tripartismo y diálogo social en respuesta a la COVID-19 en Fiji	31
Recuadro 8.	Efectos de la labor de promoción de las organizaciones empresariales y de empleadores en las políticas públicas destinadas a impulsar la recuperación tras la COVID-19 en Colombia, Seychelles y Serbia	32
Recuadro 9.	Innovaciones que permitieron que las organizaciones de trabajadores sindicaran a nuevos afiliados durante la pandemia en Colombia y Malasia	33
Recuadro 10.	Revitalización de la inspección del trabajo y del diálogo social en Georgia	34
Recuadro 11.	Los mecanismos de control de la OIT durante la pandemia de COVID-19	36
Recuadro 12.	Ratificación de convenios fundamentales por la República de Corea	38
Recuadro 13.	Integración de las normas internacionales del trabajo en las actividades de las Naciones Unidas	39
Recuadro 14.	Aplicación coordinada de las políticas de protección social y las políticas activas del mercado de trabajo en Uzbekistán	40
Recuadro 15.	Evaluación del impacto de la COVID-19 en la economía y el mercado de trabajo	42
Recuadro 16.	Elaboración y validación de la Estrategia Nacional de Promoción de Empleos Verdes de Côte d'Ivoire	43
Recuadro 17.	Innovación y desarrollo de pymes verdes en Zimbabwe	45
Recuadro 18.	Creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles en Suriname	47
Recuadro 19.	La función de las empresas en la consecución del ODS 8	48
Recuadro 20.	Competencias digitales y digitalización de los sistemas de competencias en Camboya, Filipinas, Indonesia y Ucrania	50

Recuadro 21. Evaluación rápida de las necesidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19	51
Recuadro 22. Alianza entre la OIT y la UNESCO en apoyo de un sistema de desarrollo de competencias resiliente en la República Democrática del Congo	52
Recuadro 23. Progresos en la igualdad de género en el Estado Plurinacional de Bolivia, Egipto, Indonesia, Ucrania y Zimbabwe	54
Recuadro 24. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	56
Recuadro 25. Progresos realizados con respecto a la igualdad de oportunidades en China, Guatemala y Nigeria	57
Recuadro 26. Progreso pluridimensional a fin de asegurar la protección en el trabajo para todos en Nepal	59
Recuadro 27. Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil en 2020	61
Recuadro 28. Establecimiento de un salario mínimo en Qatar	62
Recuadro 29. Labor conjunta de las Naciones Unidas para fortalecer la protección social en Mozambique	64
Recuadro 30. Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022, de la OIT	66
Recuadro 31. Protección social para los trabajadores de la confección	67
Recuadro 32. Contribución de la OIT para mejorar las encuestas sobre la fuerza de trabajo en el Caribe Oriental, la República Unida de Tanzania y Viet Nam	69
Recuadro 33. Innovación en las actividades de recopilación de datos, investigación y comunicación	70
Recuadro 34. La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un formato virtual	73
Recuadro 35. Un nuevo método para hallar soluciones innovadoras en materia de políticas	75
Recuadro 36. La aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT en 2020-2021: avances logrados y aspectos mejorables	77
Recuadro 37. Adaptación de los servicios prestados por la OIT durante la pandemia: el ejemplo del programa Better Work	88

► Abreviaciones

CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
EFTP	instituciones de educación y formación técnica y profesional
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT-CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SCORE	programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

▶ Introducción

La Memoria sobre la aplicación del programa es el principal instrumento de que dispone la OIT para rendir cuentas a su Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo, sus mandantes y sus asociados para el desarrollo. En la Memoria se describen los resultados de la Organización en relación con los compromisos adquiridos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, se presentan los logros obtenidos con los recursos asignados a la OIT y se destacan los aspectos que cabe mejorar.

Esta es la primera memoria sobre los resultados de un programa de trabajo bienal de la Organización basado en la [Declaración del Centenario de la OIT](#). La aplicación de dicho programa, no obstante, tuvo lugar en un contexto marcado por el combate mundial contra los efectos sanitarios y socioeconómicos de la pandemia de COVID-19. Por consiguiente, en esta edición se analiza la manera en que la OIT se adaptó a los desafíos sin precedentes que el mundo del trabajo tuvo que enfrentar, para brindar una respuesta inmediata a las nuevas necesidades de los empleadores, los trabajadores y los Gobiernos, al tiempo que abogaba por una recuperación centrada en las personas para construir un futuro del trabajo mejor.

La Memoria se estructura en tres partes:

- ▶ **Parte I:** en ella se describen las tendencias del trabajo decente durante el bienio y los principales hitos de la labor mundial de la OIT en relación con las orientaciones en materia normativa y de políticas, la gestión de los conocimientos, las alianzas e influencia multilaterales y la adaptación de los modelos institucionales y de los servicios operativos; también se presentan los datos más destacados sobre el presupuesto y los gastos en el bienio 2020-2021;
- ▶ **Parte II:** esta parte se centra en el desempeño institucional durante el bienio y presenta los resultados obtenidos y la ejecución del presupuesto asignado a la consecución de los resultados en materia de políticas y de los resultados funcionales del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021;
- ▶ **Parte III:** en ella se exponen las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa y de las evaluaciones, las cuales han contribuido a formular el programa para el bienio 2022-2023 y ayudarán a orientar su aplicación.

La Memoria sobre la aplicación del programa es el resultado de una labor de colaboración entre todos los departamentos de la sede y las oficinas exteriores de la OIT. Dado el enorme volumen de información generada durante su preparación, es imposible resumirla en un único documento. Así, la Memoria es solo uno de los componentes de la iniciativa más vasta de rendición de cuentas y de comunicación, que incluye una plataforma temática interactiva ([InfoStories](#)) y la versión actualizada del [cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente](#). Estas plataformas proporcionan información detallada por resultado, por región y por país, sirviéndose de una multiplicidad de vídeos, reportajes y testimonios que ilustran el impacto que tiene la labor de la OIT en la vida de la gente y el cumplimiento del mandato de justicia social de la Organización en este bienio tan turbulento.



► Responder a la crisis y construir mejor para el futuro

Tres meses después del inicio del bienio 2020-2021, la COVID-19 sumió al mundo en una de las crisis económicas y sociales más graves de los tiempos modernos, causando un inmenso sufrimiento humano y dejando en evidencia la extrema vulnerabilidad de millones de trabajadores y de empresas. Tomando como hoja de ruta la Declaración del Centenario de la OIT, la Organización fue capaz de responder eficazmente a las necesidades urgentes de sus mandantes y apoyar sus esfuerzos para impulsar una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente. Gracias a ello, se registraron progresos en 151 Estados Miembros y dos territorios y se obtuvieron 896 resultados concretos en el marco de los ocho resultados previstos en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021.

En esta primera parte de la Memoria se resumen los principales logros obtenidos por la OIT en el bienio. Asimismo, se presenta información sobre las principales repercusiones de la crisis en el mundo del trabajo y sobre la manera en que la Organización ajustó la ejecución de su programa de trabajo para atender las necesidades urgentes de los mandantes frente a la pandemia. Por último, se proporciona información sobre el presupuesto y el gasto real en el bienio.

► Crisis en el mundo del trabajo

En la edición de las [Perspectivas de la economía mundial](#) del Fondo Monetario Mundial (FMI) de octubre de 2021 se indica que la pandemia de COVID-19 provocó una fuerte contracción de la economía en 2020, con una caída del -3,1 por ciento del PIB mundial. La pandemia también exacerbó la inseguridad económica, la informalidad y las desigualdades que ya existían en el mundo del trabajo. Las consecuencias de la pandemia en las economías y las sociedades fueron mucho más devastadoras que las de la crisis financiera de 2009. Por primera vez en treinta años, la pobreza ha aumentado.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se enfrentaron a numerosos desafíos, entre ellos la reducción del número de afiliados y de los flujos de ingresos, que incidieron en muchos casos en su capacidad para prestar servicios y participar en el diálogo social. Las administraciones del trabajo también se vieron negativamente afectadas. Como aspecto positivo cabe señalar que, durante los primeros doce meses de la crisis, el diálogo social a diferentes niveles entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores culminó con la adopción de declaraciones y acuerdos conjuntos en 102 Estados Miembros y territorios, sentándose así las bases para la formulación y aplicación de estrategias destinadas a impulsar una recuperación sostenible.

Las estimaciones elaboradas por la OIT mediante técnicas de modelización muestran un deterioro general de las condiciones de empleo y trabajo decente en 2020 y prevén una tímida recuperación mundial en 2021, que resulta insuficiente para que el mundo vuelva a encarrilarse hacia la consecución de los ODS de la Agenda 2030 (véase el cuadro 1). A continuación, se resumen las conclusiones de esas estimaciones:

- **La crisis provocó una enorme pérdida de puestos de trabajo en todo el mundo** y un incremento de la tasa de desempleo, que pasó del 5,4 por ciento en 2019 al 6,6 por ciento en 2020, al **empujar a unos 35 millones de personas al desempleo**. La reducción en la tasa de ocupación muestra que **otros 100 millones de personas abandonaron el mercado de trabajo**, ya que dejaron de trabajar y de buscar empleo. Aunque el empleo a nivel mundial se recuperó ligeramente en 2021, se estima que el déficit de puestos de trabajo inducido por la crisis con respecto a las tendencias previstas antes de la crisis fue de 75 millones en 2021 y de 23 millones en 2022¹.
- Muchas de las personas que conservaron sus puestos de trabajo sufrieron un deterioro de sus ingresos. La **tasa de trabajadores pobres se incrementó** y pasó del 6,7 por ciento en 2019 al 7,2 por ciento en 2020 y al 6,9 por ciento en 2021.
- **Las mujeres se han visto más afectadas que los hombres** a nivel mundial y en todas las regiones. Aun cuando el número de hombres que perdieron su empleo fue mayor que el de mujeres en cifras absolutas —lo que refleja la prolongada brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo—, el número de mujeres empleadas a nivel mundial se redujo en un 3,6 por ciento en 2020, mientras que el número de hombres empleados disminuyó un 2,9 por ciento. Además, el ritmo de recuperación en 2021 ha sido más lento en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Por otro lado, **las pérdidas de puestos de trabajo fueron mucho mayores entre los trabajadores jóvenes** (7,9 por ciento en 2020) que entre los adultos (2,5 por ciento en 2020).
- En 2020, **solo el 46,9 por ciento de la población mundial contaba con una cobertura efectiva de al menos una prestación de protección social, lo que significa que unos 4 100 millones de personas estaban totalmente desprotegidas**. La pandemia obligó a los países a adoptar medidas sin precedentes en materia de políticas a fin de proteger la salud, el empleo y los ingresos. De no haberse adoptado, las consecuencias de la crisis habrían sido mucho peores. Ello hizo aún más patente la urgente necesidad de mantener e intensificar los esfuerzos para establecer sistemas de protección social

¹ OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2021](#), mayo de 2021.

universales, integrales, adecuados y sostenibles que cierren las brechas de cobertura persistentes y aumenten la resiliencia de las sociedades y las economías.

- ▶ Los progresos en la erradicación del trabajo infantil se han estancado. Aunque la proporción de niños que trabajan se mantuvo estable, en 2020 **seguía habiendo 160 millones de niños en situación de trabajo infantil en todo el mundo**, lo que representa un aumento de 8,4 millones desde 2016. Si no se adoptan medidas de mitigación, el aumento de la pobreza como consecuencia de la crisis generada por la COVID-19 puede empujar a otros nueve millones de niños a trabajar. Esta cifra podría ser mucho mayor —unos 46 millones— si se produce una disminución de la cobertura de la protección social².

▶ Cuadro 1. Indicadores de trabajo decente: principales tendencias entre 2018 y 2021

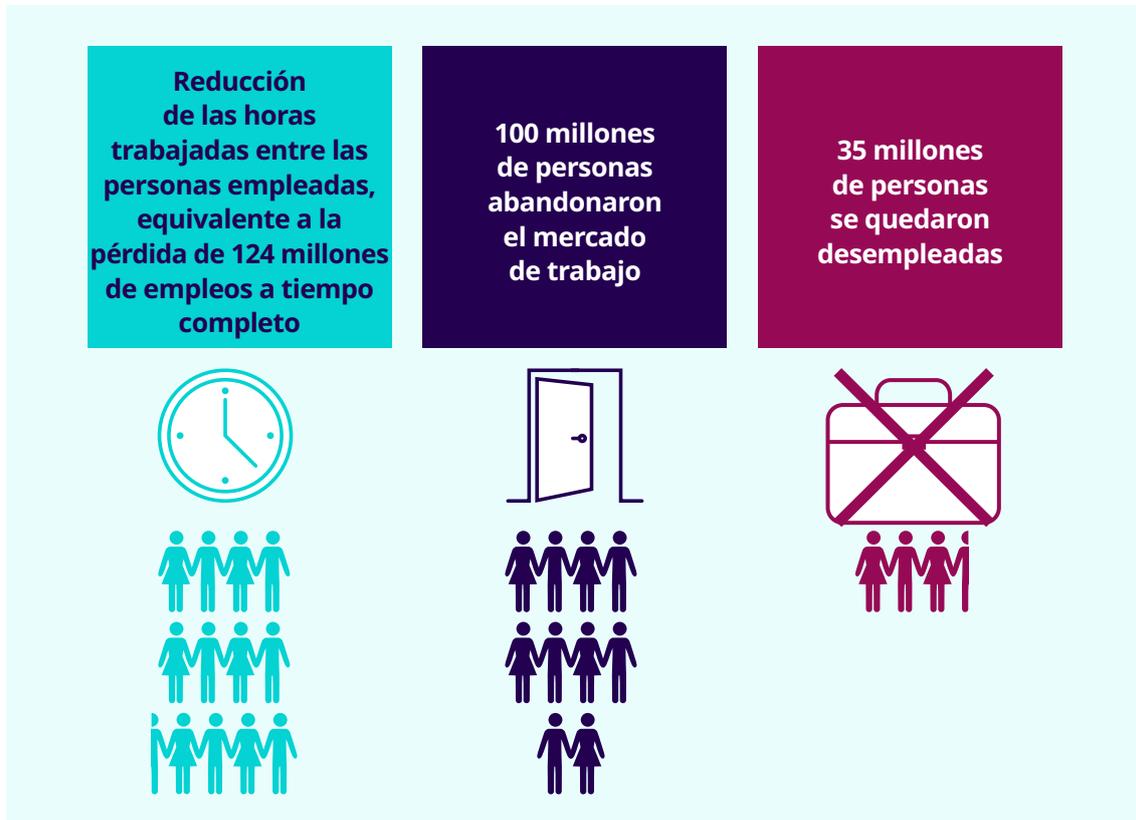
Indicadores	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Tasa de desempleo (indicador 8.5.2 de los ODS)	5,4	5,4	6,6	6,2
<i>Mujeres</i>	5,5	5,5	6,4	6,3
<i>Hombres</i>	5,3	5,3	6,6	6,1
<i>Jóvenes (15-24 años)</i>	13,5	13,5	15,2	n.d.
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad), por sexo	57,3	57,3	54,8	55,4
<i>Mujeres</i>	45,0	45,2	43,0	43,4
<i>Hombres</i>	69,6	69,4	66,6	67,3
Tasa de trabajadores pobres Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza (indicador 1.1.1 de los ODS)	6,8	6,7	7,2	6,9
<i>Mujeres</i>	7,2	7,1		
<i>Hombres</i>	6,6	6,5		
Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS)	22,0	21,8	23,3	
<i>Mujeres</i>	31,0	30,6	31,5	
<i>Hombres</i>	13,7	13,5	15,7	
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS)	27,9	28,2	28,3	n/a
Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social (indicador 1.3.1 de los ODS)			46,9	
Proporción de niños (entre 5 y 17 años) en situación de trabajo infantil (indicador 8.7.1 de los ODS)			9,6	
<i>Mujeres</i>			7,8	
<i>Hombres</i>			11,2	

Fuente: estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2021.

La reducción del número de horas trabajadas a nivel mundial es otro claro indicador de la magnitud de la crisis. Según las estimaciones de la OIT, en 2020 el número de horas trabajadas disminuyó un 8,9 por ciento en comparación con el último trimestre de 2019 —lo que equivale a 259 millones de empleos a tiempo completo— y entrañó una pérdida de 3,7 billones de dólares de los Estados Unidos en concepto de ingresos del trabajo. El 52 por ciento de las horas de trabajo perdidas se explica por el incremento de la inactividad y el desempleo (asumiendo equivalencia a tiempo completo), mientras que el 48 por ciento restante obedeció a la reducción de la jornada laboral de quienes conservaron sus puestos de trabajo (véase el gráfico 1). A pesar de la reciente recuperación del empleo en los países de renta alta

2 OIT y UNICEF, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward* (resumen ejecutivo en español: *Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir*), 2021.

► Gráfico 1. Pérdida de horas trabajadas y de empleo en 2020



y media-alta, se estima que las horas trabajadas a nivel mundial a finales de 2021 se mantendrán un 4,3 por ciento por debajo del nivel de 2019.

A principios de 2021, el acceso a las vacunas y la adopción de un número de medidas de estímulo fiscal relativamente importante impulsaron la recuperación del empleo en los países de renta alta y media-alta. En cambio, la recuperación en el mundo en desarrollo, sobre todo en los países de renta baja, fue más lenta y se basó principalmente en la expansión de la economía informal, por lo que la «brecha de productividad» entre estos países y las economías avanzadas se amplió. En la segunda mitad de 2021, las nuevas olas de la pandemia, la aparición de nuevas variantes del virus y la aplicación desigual de los programas de vacunación en los países en desarrollo incrementaron la concienciación mundial de que la recuperación de la crisis tardará muchos más años y requerirá la adopción de medidas coordinadas a nivel mundial.

► La OIT en acción, dirigiendo los esfuerzos de respuesta y recuperación centrada en las personas

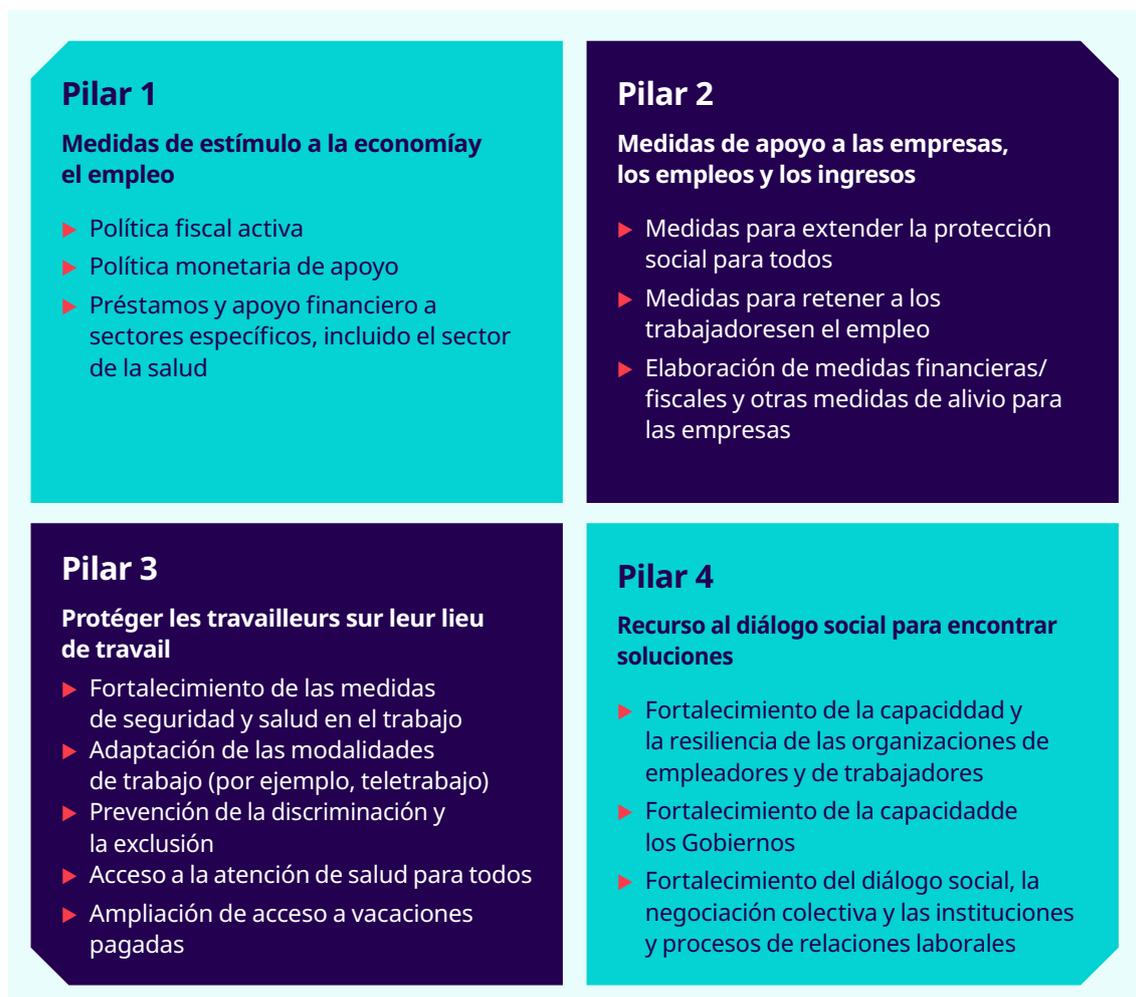
Tras el inicio de la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020, la Oficina adaptó rápidamente sus planes de trabajo operativos en respuesta a las nuevas necesidades de los mandantes tripartitos; llevó a cabo evaluaciones exhaustivas sobre los efectos de la crisis en el empleo, las empresas y los medios de subsistencia; y creó plataformas donde compartir conocimientos, herramientas y orientaciones para apoyar las respuestas inmediatas a la crisis en los distintos países. La OIT dirigió los esfuerzos mundiales

para hacer frente a las repercusiones de la COVID-19 en los mercados de trabajo y también adaptó sus métodos de trabajo con objeto de asegurar la interacción y la conectividad ininterrumpidas con los mandantes, la continuidad de sus actividades en todo el mundo y el buen funcionamiento de sus procesos de gobernanza.

Un sólido marco de políticas para abordar las repercusiones de la pandemia de COVID-19

El [Marco de políticas de la OIT para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19](#) se estructuró en torno a cuatro pilares, sobre la base de las normas internacionales del trabajo, y se armonizó con el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021 y, por tanto, con los principios establecidos en la Declaración del Centenario de la OIT (véase el gráfico 2). Este marco orientó la adaptación de las estrategias por país, el diseño de las iniciativas mundiales de desarrollo de conocimientos y capacidades y la asignación de recursos para fortalecer la capacidad y resiliencia de los mandantes tripartitos y apoyar la protección de los puestos de trabajo, de los trabajadores y de las empresas. En noviembre de 2020, se informó al Consejo de Administración de los avances obtenidos en la [respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19](#).

▶ Gráfico 2. El marco de la OIT basado en cuatro pilares para mitigar el impacto socioeconómico de la crisis causada por la COVID-19



La [Cumbre mundial sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo](#), que se celebró en julio de 2020, fue la mayor reunión de empleadores, trabajadores y Gobiernos en línea organizada hasta ahora y demostró el alto grado de determinación y finalidad común para abordar las vulnerabilidades que el brote de COVID-19 puso en evidencia y construir un futuro sobre bases más sólidas en el periodo de recuperación tras la pandemia, tomando como hoja de ruta la Declaración del Centenario de la OIT y la Agenda 2030. En dicha Cumbre intervinieron 51 Jefes de Estado y de Gobierno y participaron numerosos representantes de alto nivel de Gobiernos, empleadores y trabajadores de 98 países. El Secretario General de las Naciones Unidas y los directores de varias organizaciones internacionales también intervinieron en ella. La Cumbre reunió a las principales partes interesadas para impulsar una acción concertada, lo que confirmó la pertinencia del marco de políticas de la OIT para articular la respuesta a la crisis causada por la pandemia.

Teniendo en cuenta la prioridad otorgada por los países a los sectores y cadenas de suministro que se vieron más gravemente afectados por la pandemia o bien se convirtieron en esenciales en el contexto de la crisis, la OIT incrementó sus actividades de orientación y cooperación para el uso de las [herramientas, guías y listas de comprobación de la OIT](#) en sectores clave como la hostelería, el turismo, el transporte, la salud, la educación y el cuidado. Asimismo, dedicó una atención especial a sectores con trabajadores especialmente vulnerables a las repercusiones de la COVID-19, incluido el sector público, y puso de relieve la necesidad de mejorar las condiciones laborales e incrementar las inversiones en la preparación frente a crisis futuras en esos sectores.

Llamamiento a la acción: punto cardinal para lograr una recuperación centrada en las personas

En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021, los delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores de 181 Estados Miembros adoptaron por unanimidad un [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas](#). Los mandantes de la OIT se comprometieron a impulsar una recuperación generadora de empleo que fortalezca sustancialmente la protección laboral y

► Recuadro 1. Principales características del Llamamiento mundial a la acción

El Llamamiento mundial a la acción:

- se fundamenta en la Declaración del Centenario de la OIT y promueve que su aplicación se convierta en una prioridad esencial de las políticas nacionales, la acción de las empresas y la cooperación internacional a fin de facilitar una recuperación de base amplia y plenamente inclusiva;
- insta a los países a que sitúen el objetivo del empleo pleno y el trabajo decente, las necesidades de las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia y el apoyo a las empresas sostenibles, el empleo y los ingresos en el núcleo de estrategias de recuperación con una perspectiva de género, en consonancia con las prioridades nacionales;
- presenta medidas para promover un crecimiento inclusivo y generador de empleo, la protección de todos los trabajadores en el lugar de trabajo, la protección social universal y el diálogo social;
- establece el compromiso de la OIT de desempeñar una función de liderazgo y fortalecer la cooperación en el marco del sistema multilateral, así como utilizar todos los medios de acción de que dispone para apoyar el diseño y la implementación de estrategias de recuperación que no dejen a nadie atrás;
- pide a la OIT que organice un gran foro mundial de políticas en 2022, en colaboración con otras instituciones multilaterales, para articular una respuesta firme y coherente que ayude a los Estados Miembros a poner en práctica estrategias de recuperación centradas en las personas.

social y apoye la sostenibilidad de las empresas. En dicho llamamiento también se insta a las instituciones multilaterales a incrementar la coherencia y a apoyar las estrategias de recuperación centradas en las personas, y se destaca la necesidad de que la OIT asuma una función de liderazgo.

El Llamamiento mundial a la acción servirá de punto cardinal para acelerar la aplicación de la Declaración del Centenario de la OIT a través de la ejecución del Programa y Presupuesto. En noviembre de 2021, el [Consejo de Administración proporcionó orientaciones](#) a fin de llevar a efecto el Llamamiento mundial a la acción aprovechando las oportunidades para la formulación de políticas en áreas pertinentes, haciendo un seguimiento del progreso de la recuperación a través del Observatorio de la OIT, promoviendo el diálogo tripartito para la definición de estrategias nacionales de recuperación centradas en las personas, abogando por garantizar el nivel de financiación suficiente para hacer realidad este objetivo y promoviendo una acción multilateral.

Investigación innovadora, gestión influyente de los conocimientos y digitalización para fortalecer la capacidad institucional de los mandantes

Durante el bienio, la OIT avanzó en la aplicación de su programa estadístico, de investigación y de gestión de los conocimientos, con el objetivo general de producir y difundir datos y análisis oportunos, pertinentes y de calidad sobre las repercusiones de la COVID-19 en los mercados de trabajo, como base para el asesoramiento en materia de políticas y el apoyo prestado a los mandantes.

En abril de 2020, la OIT creó una plataforma para el intercambio de conocimientos sobre la [COVID-19 y el mundo del trabajo](#). A finales de 2021, esta plataforma ya ofrecía cientos de [reseñas sobre políticas](#), [notas sectoriales](#), orientaciones y herramientas, así como un [repositorio de respuestas en materia de](#)

► Recuadro 2. El Observatorio de la OIT: una herramienta innovadora para difundir información clave sobre los mercados de trabajo con miras a la formulación de estrategias de respuesta y recuperación

El 18 de marzo de 2020, la OIT elaboró una nota informativa denominada «[Observatorio de la OIT](#)», que incluía una evaluación preliminar sobre las posibles repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo.

Tres semanas más tarde, el 7 de abril de 2020, cuando las medidas de confinamiento ya afectaban a más del 80 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, en la [segunda edición del Observatorio de la OIT](#) se proporcionó información sobre las repercusiones de la crisis en la reducción de las horas trabajadas, que se calculó mediante un modelo innovador de «previsión inmediata» que utilizaba datos disponibles casi en tiempo real. En ausencia de fuentes de datos más tradicionales sobre el mercado de trabajo, resultó un indicador muy útil de los efectos de la COVID-19 en el mundo del trabajo.

En las seis ediciones siguientes del Observatorio de la OIT, se proporcionaron análisis e información actualizada sobre cuestiones como los efectos de la COVID-19 en la economía informal, los beneficios de realizar pruebas de detección y rastreos de casos de COVID-19 para el mercado de trabajo, las múltiples crisis que sufrían los jóvenes, la repercusión desproporcionada de la crisis en las mujeres trabajadoras, la eficacia de los estímulos fiscales para mitigar los trastornos en el mercado de trabajo y la importancia de la vacunación y de los estímulos para la recuperación del empleo.

En general, las series de publicaciones del Observatorio de la OIT han suscitado elogios de los mandantes y de la comunidad internacional por proporcionar, en tiempo oportuno, estimaciones y análisis de calidad sobre las respuestas a la pandemia. También han facilitado notables propuestas para la formulación de políticas y medidas de recuperación a todos los niveles y han demostrado el papel primordial que ejerce la OIT en las cuestiones relativas al mundo del trabajo.

[políticas](#) con información acerca de las medidas aplicadas en 188 países y territorios. La plataforma se actualiza periódicamente y facilita el análisis y el intercambio de experiencias. Asimismo, durante el bienio, la OIT publicó cinco [informes emblemáticos](#) mundiales sobre empleo, protección social y salarios, con información relevante sobre las repercusiones de la pandemia. En colaboración con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la OIT también publicó las [Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil 2020](#), que muestran la persistencia de este problema en el mundo y el estancamiento de los progresos en su eliminación.

La labor de recopilación de datos oficiales a nivel nacional se vio gravemente afectada por el confinamiento, especialmente en países donde las alternativas a las entrevistas cara a cara eran limitadas o inexistentes. La OIT prestó apoyo a las oficinas nacionales de estadística en la transición hacia la realización de encuestas telefónicas o en línea; puso en práctica técnicas innovadoras de modelización para facilitar datos y análisis pertinentes para la formulación de políticas; y estableció nuevos canales de comunicación y de difusión, como el Observatorio de la OIT sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo.

La pandemia incidió en las prioridades y los enfoques de la OIT con respecto al fortalecimiento de la capacidad institucional de los Gobiernos y de las organizaciones de los interlocutores sociales. Durante el bienio, la máxima prioridad consistió en fortalecer la capacidad de los mandantes para responder con eficacia a los efectos de la pandemia y apoyar a los interlocutores sociales en sus esfuerzos por asegurar la supervivencia de sus organizaciones y seguir prestando servicios a sus afiliados. El principal enfoque utilizado para lograr este objetivo fue la digitalización, guiada por la [Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional](#), que el Consejo de Administración aprobó en 2019, y teniendo en cuenta las difíciles circunstancias impuestas por la crisis.

El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) de Turín desempeñó un papel fundamental en las actividades de fortalecimiento de las capacidades durante el bienio y ejemplificó la transformación operada en las modalidades de ejecución de esas actividades, mediante una mezcla de cursos presenciales y en línea, la combinación de formación individual e institucional y la prestación de servicios de asesoramiento. El Centro aprovechó las tecnologías digitales para ampliar la difusión y reducir los costos de sus actividades de capacitación, consolidando así su posición como centro de excelencia en materia de formación para el trabajo decente, como líder en innovación del aprendizaje y como asociado de confianza para aportar soluciones colaborativas, especialmente con otras entidades de las Naciones Unidas. Ello fue posible gracias a las inversiones efectuadas antes de la pandemia en el aprendizaje a distancia; los servicios de asesoramiento para complementar la formación; los nuevos productos de formación sobre técnicas para la realización de estudios prospectivos, macrodatos e inteligencia artificial; e innovaciones como el uso de las aplicaciones de realidad aumentada y virtual para la formación.

El ritmo de transformación en el Centro se aceleró en 2020-2021. Gracias al auge en la formación en línea, el número de participantes en sus actividades se duplicó con creces. Los Programas de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores vieron cómo se triplicaba el alcance de su aprendizaje a distancia, compensando así la suspensión temporal de las actividades de formación presencial. La relación costo-eficacia del aprendizaje a distancia también facilitó un incremento notable de las actividades impartidas en asociación con instituciones de formación locales. Este cambio no afectó a la calidad de la formación. En la [evaluación independiente del impacto de las actividades de aprendizaje a distancia del CIF-OIT](#) de 2021, que abarcaron a más de 9 000 participantes, se observaron tasas de adquisición y aplicación de conocimientos similares o superiores a las registradas en evaluaciones anteriores.

Hitos en materia de ratificación: una primicia histórica y un progreso constante

En junio de 2020, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se convirtió en el primer convenio de la OIT ratificado por la totalidad de los Estados Miembros en la historia de la Organización. Este importante hito demuestra el firme compromiso y determinación de todos los Estados Miembros de la OIT a fin de asegurar que todo niño, en cualquier lugar, esté protegido de las peores formas de trabajo infantil. Esta ratificación universal contribuirá a intensificar considerablemente

los esfuerzos destinados a alcanzar el ambicioso objetivo de poner fin al trabajo infantil en todas sus formas para 2025. Ello resulta especialmente crucial en un momento en que la pandemia de COVID-19 amenaza con revertir los recientes logros, con una masiva pérdida de puestos de trabajo, un deterioro de las condiciones laborales, una disminución de los ingresos de los hogares y el cierre temporal de escuelas.

► Recuadro 3. Ratificación universal del Convenio núm. 182

► Ello pone de manifiesto un compromiso a escala mundial para erradicar de nuestra sociedad las peores formas de trabajo infantil, incluidas la esclavitud, la explotación sexual y la utilización de niños en conflictos armados u otros trabajos ilícitos o peligrosos susceptibles de menoscabar la salud, la moral o el bienestar psicológico de los niños.

► **Guy Ryder**, Director General de la OIT.

► La ratificación universal del Convenio núm. 182 pone de relieve de forma eficaz y oportuna la importancia de las normas de la OIT y la necesidad de encontrar soluciones multilaterales frente a los problemas mundiales.

► **Sharan Burrow**, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

► La ratificación universal del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil marca un hito histórico [...] Ello es aún más acuciante como consecuencia de la pandemia de COVID-19 [...] Debemos actuar de consuno para erradicar todas las formas de trabajo infantil.

► **Roberto Suárez Santos**, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Si bien la crisis causada por la COVID-19 ralentizó los avances en la ratificación de las normas internacionales del trabajo en 2020, el elevado número de ratificaciones de convenios y protocolos en 2021 (69) permitió lograr un total de 95 ratificaciones en 51 Estados Miembros durante el bienio, de las cuales 20 correspondieron a convenios fundamentales.

Además, el bienio estuvo marcado por dos hitos reseñables en la labor normativa de la OIT:

- el 25 de junio de 2021 entró en vigor el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que ha sido ratificado por diez Estados Miembros de cuatro regiones y, a finales de 2021, ya estaba vigente en tres de esos países, y
- las 13 nuevas ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 permitieron que el total de ratificaciones de dicho instrumento llegara a 56, superando así el objetivo establecido en la campaña «50 por la libertad» y mostrando la determinación mundial para erradicar el trabajo forzoso en todas sus formas.

En noviembre de 2021, el Consejo de Administración de la OIT decidió inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) un punto sobre la 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. Ello reafirma el papel esencial que las normas pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo adquirieron durante la pandemia para mejorar la resiliencia de los lugares de trabajo, las empresas y los trabajadores.

Una OIT fuerte como pilar de la respuesta internacional a la crisis

Durante el bienio, en un contexto de emergencia e incertidumbre generadas por la pandemia, la OIT pudo aumentar su visibilidad mundial y su influencia en el ámbito multilateral.

La dimensión mundial y la magnitud de la crisis de la COVID-19 exigieron una respuesta de gran alcance, integral y multilateral. Las Naciones Unidas asumieron el liderazgo en la movilización de la solidaridad

a través de un Plan Mundial de Respuesta Humanitaria y un [Marco para la respuesta socioeconómica inmediata ante la COVID-19](#). La OIT fue un participante clave en el establecimiento de este último y en la aplicación de programas nacionales de respuesta socioeconómica en todas las regiones en ámbitos como la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, el emprendimiento, la igualdad de género, el empleo juvenil, la formalización, la migración laboral y la recuperación ecológica.

El informe de 2021 del Secretario General, [Nuestra Agenda Común](#), se hace eco del compromiso multilateral y propugna la renovación del contrato social entre los Gobiernos y su población para acelerar los avances en el cumplimiento de objetivos y metas mundiales, incluidos los ODS. Esta agenda se propone contrarrestar los efectos a más largo plazo de la COVID-19 y las consecuencias desastrosas del cambio climático y la degradación del medio ambiente en las personas y el planeta. La OIT es un actor importante en la aplicación de los diferentes componentes de dicha agenda, especialmente en relación con la protección social universal y el fomento del aprendizaje permanente y el trabajo decente. La OIT también contribuye en gran medida a asegurar una transición ecológica y justa, a promover la paz y la resiliencia a través del trabajo decente, el diálogo social, el tripartismo, los derechos humanos y las normas del trabajo y a aplicar una estrategia transformadora para la igualdad de género en el mundo del trabajo. En este contexto, la OIT dirige la iniciativa [Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social](#).

► Recuadro 4. Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social

El Acelerador Mundial es una iniciativa destinada a intensificar la colaboración multilateral, reunir a diferentes interesados para crear una nueva era de protección social universal, propiciar un crecimiento ecológico y generador de empleo, y reencauzar el mundo hacia la consecución de los ODS 1 y 8. Sobre la base de otras iniciativas existentes, el Acelerador Mundial tiene por finalidad crear por lo menos 400 millones de puestos de trabajo, principalmente en las economías verde y del cuidado, y ampliar los pisos de protección social a los 4 000 millones de personas que actualmente no se hallan amparadas, centrándose en los países de ingresos bajos y medianos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y las naciones en situación de fragilidad.

Este objetivo se podrá alcanzar mediante la movilización de recursos financieros destinados a medidas de estímulo fiscal y a pisos de protección social, la creación de un servicio de apoyo técnico que reagrupe los conocimientos especializados del sistema de las Naciones Unidas y el establecimiento de una coalición de países de gran ambición con miras a promover la creación de empleo en la economía digital, apoyar las transiciones a la economía formal y aumentar el empleo de las mujeres.

Durante el bienio, la OIT reforzó las alianzas mundiales y regionales con las entidades de las Naciones Unidas como el UNICEF, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), y la Unión Internacional de Telecomunicaciones, sobre cuestiones tales como la seguridad y la salud en el trabajo, el desarrollo de competencias, y el emprendimiento de las mujeres. El [Marco de Acción entre el PNUD y la OIT](#) (septiembre de 2020) tiene por objeto obtener sinergias e impulsar la innovación para lograr un mayor impacto en la respuesta a la COVID-19, inclusive en materia de formalización, protección social, diálogo social, empleo juvenil, igualdad de género en el trabajo y el nexo entre la asistencia humanitaria, el desarrollo y la consolidación de la paz.

La OIT contribuyó activamente en reuniones de alto nivel del G7, del G20 y de los países BRICS (Brasil, la Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica), centrándose en temas como el impacto de la crisis de COVID-19 en los mercados de trabajo, una reconstrucción más respetuosa del medio ambiente, la financiación de la protección social, el trabajo a distancia, el impacto en las mujeres y en los trabajadores de la economía de las plataformas digitales. La Organización lideró la aplicación de la iniciativa [Acción](#)

[Climática para el Empleo](#) anunciada por el Secretario General de las Naciones Unidas. Participó muy activamente en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26), promoviendo la adopción por más de 30 países de una [Declaración sobre Transición Justa](#) en virtud de la cual los Gobiernos se comprometen a asegurar que los trabajadores, las empresas y las comunidades reciben apoyo en la transición hacia economías más verdes.

Se intensificó también el intercambio de conocimientos y la colaboración con otras organizaciones internacionales, en particular con el Banco Mundial (en relación con la recopilación de datos, las competencias y las plataformas de trabajo digitales), el FMI (con respecto a la protección social y el gasto social), y con los bancos regionales (en relación con la migración laboral, el empleo juvenil, el desarrollo de competencias y la protección social, entre otros temas).

A nivel regional, la OIT codirigió varias coaliciones, a saber, una sobre crecimiento equitativo en América Latina con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el PNUD; otra sobre el aprovechamiento de los dividendos demográficos, las cuestiones de género y la juventud para el desarrollo en África, con el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la OMS, y otra sobre la inclusión y el empoderamiento en la región de Asia y el Pacífico, con el UNICEF.

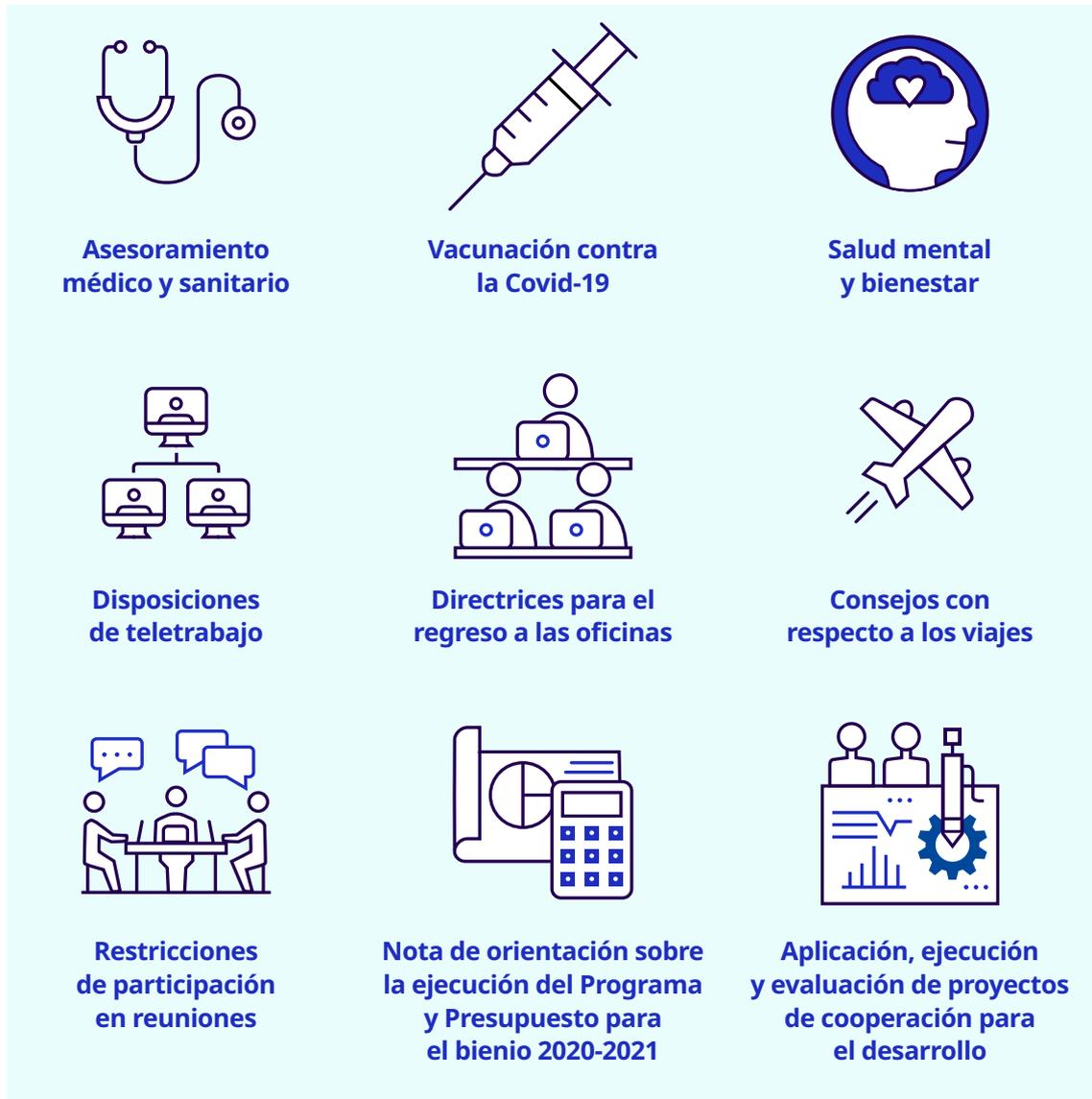
A nivel nacional, la OIT participó activamente en la formulación de más de 30 análisis comunes sobre los países de las Naciones Unidas y Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y desarrolló programas de formación para facilitar la implicación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en estos procesos. Todos los marcos de cooperación se centran en componentes fundamentales del Programa de Trabajo Decente. Los diez Programas de Trabajo Decente por País elaborados durante el bienio se han basado en los marcos de cooperación y contribuyen a su aplicación. La OIT también desempeñó un papel cada vez más activo en coaliciones temáticas interinstitucionales de las Naciones Unidas que desarrollan su actividad en varios países, en particular en relación con la protección social, y participó en la aplicación de programas conjuntos a fin de respaldar los esfuerzos nacionales en este ámbito.

Continuidad de las operaciones para servir a los mandantes y proteger al personal

La pandemia provocó cambios profundos en la manera de trabajar de la OIT, así como en muchas de sus políticas, prácticas y sistemas. Inmediatamente después de que se declarara el confinamiento, la sede de la OIT y la mayoría de las oficinas exteriores se digitalizaron. Desde el principio, la dirección de la OIT trató de responder a la crisis teniendo presente un doble objetivo: velar por la seguridad y la salud de todo el personal, y cumplir con la obligación de seguir trabajando eficazmente y prestando servicios y apoyo a los mandantes de la OIT, en particular en sus respuestas frente a la pandemia. Un Equipo de Gestión de Crisis, dirigido por el Director General, mantuvo reuniones periódicas en línea para seguir la evolución de la situación, examinar las medidas que habían de adoptarse y evaluar la eficacia de la respuesta.

La OIT aseguró la continuidad y la eficacia del funcionamiento de sus órganos de gobernanza y de sus órganos de control gracias a una capacidad de adaptación e innovación caracterizadas por la rapidez y el sentido práctico. La introducción de disposiciones y procedimientos especiales, el recurso a la tecnología digital y la mejora de las consultas en línea permitieron a la OIT celebrar con éxito una reunión de la Conferencia totalmente virtual en 2021 y las reuniones del Consejo de Administración en formato virtual e híbrido en noviembre de 2020 y en 2021, respectivamente. Los órganos de control de la OIT pudieron reunirse y trabajar de manera virtual para desempeñar sus funciones, analizar los casos pendientes y formular recomendaciones.

La Oficina ha hecho todo lo posible por asegurar el buen funcionamiento del teletrabajo en la sede y en las oficinas exteriores mediante la dotación del equipo informático necesario para el personal, el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y el desarrollo de la capacidad del personal para expandir las reuniones virtuales y prestar servicios en línea a los mandantes. El fortalecimiento de la comunicación con el personal y el deber de asegurar su protección han sido las prioridades

► **Gráfico 3. COVID-19: selección de políticas, orientaciones y servicios destinados al personal**

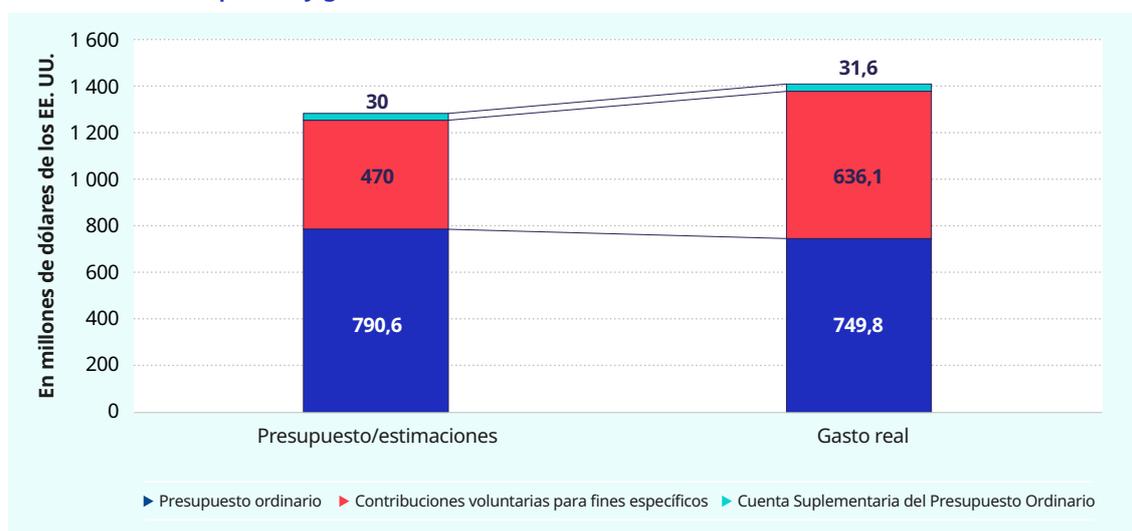
institucionales. Se adaptaron las disposiciones, los procedimientos y los servicios relativos al personal a fin de permitirle estar bien conectado y conciliar las responsabilidades laborales y familiares en el contexto del teletrabajo, inclusive mediante la prestación de servicios médicos y de salud mental. Se adoptaron medidas de seguridad sanitaria y se publicaron directrices para mitigar los riesgos y asegurar un regreso seguro del personal a las oficinas.

La OIT ha hecho gala de agilidad, compromiso e ingenio para cambiar las prácticas y políticas de trabajo a fin de poder seguir cumpliendo con su programa de trabajo y mantener el contacto con los mandantes, al tiempo que protegía la salud y seguridad del personal. Una encuesta de salud organizacional realizada en 2021 por la empresa McKinsey al personal de la OIT reveló que el 81 por ciento de los miembros del personal consideraba que se les informaba, apoyaba y consultaba para limitar los efectos negativos de la pandemia de COVID-19 en su rutina de trabajo y en su bienestar. Además, el 88 por ciento del personal valoró positivamente el apoyo al teletrabajo brindado por la Oficina, inclusive a través de la facilitación de equipo y oportunidades de formación, así como de la modernización tecnológica.

► Presupuesto y gasto real: datos destacados

El presupuesto ordinario de la OIT para 2020-2021 ascendió a 790,6 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un monto de 496,6 millones se destinó a la consecución de los resultados en materia de políticas. Además, según las estimaciones de la OIT, los gastos extrapresupuestarios durante el bienio se elevarían a 500 millones de dólares de los Estados Unidos, 30 millones de ellos con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). El gasto real total con cargo al presupuesto ordinario durante el bienio fue de 749,8 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que constituye un 95 por ciento del presupuesto, y el gasto extrapresupuestario fue de 667,7 millones de dólares de los Estados Unidos (31,6 millones con cargo a la CSPO), un 33 por ciento por encima de las estimaciones.

► Gráfico 4. Presupuesto y gasto real de la OIT en 2020-2021



¿De dónde proceden los recursos de la OIT?

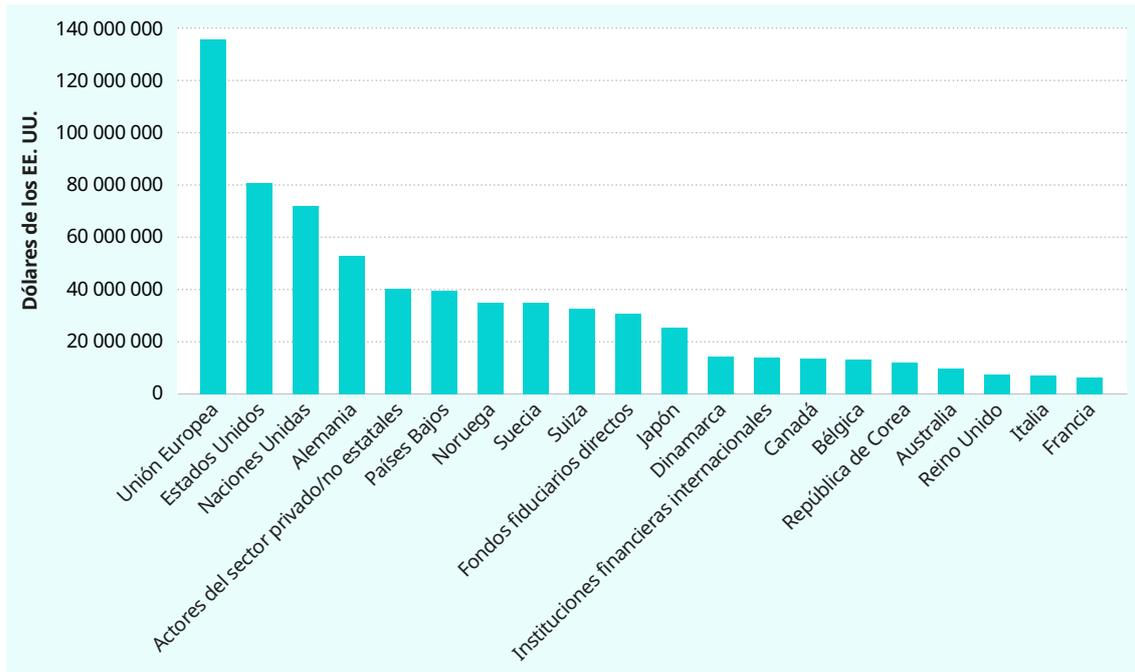
La aplicación del programa de la OIT se financia con cargo a las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros al presupuesto ordinario de la Organización, y con las contribuciones voluntarias de los donantes. El monto de las contribuciones prorrateadas lo fija la Conferencia Internacional del Trabajo cuando aprueba el presupuesto para el bienio. La práctica establecida consiste en armonizar la escala de prorrateo de las contribuciones de los Estados Miembros de la OIT con la escala de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas.

Las contribuciones voluntarias se destinan a proyectos de cooperación para el desarrollo, o se otorgan sin fines específicos a través de la CSPO. Estas contribuciones proceden de asociados para el desarrollo, en particular de Gobiernos de países donantes, organizaciones multilaterales y entidades privadas. Una parte de las contribuciones voluntarias de la OIT procede también de recursos internos de los Estados Miembros que solicitan asistencia de la OIT, a través de fondos fiduciarios directos, o en el marco de acuerdos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular.

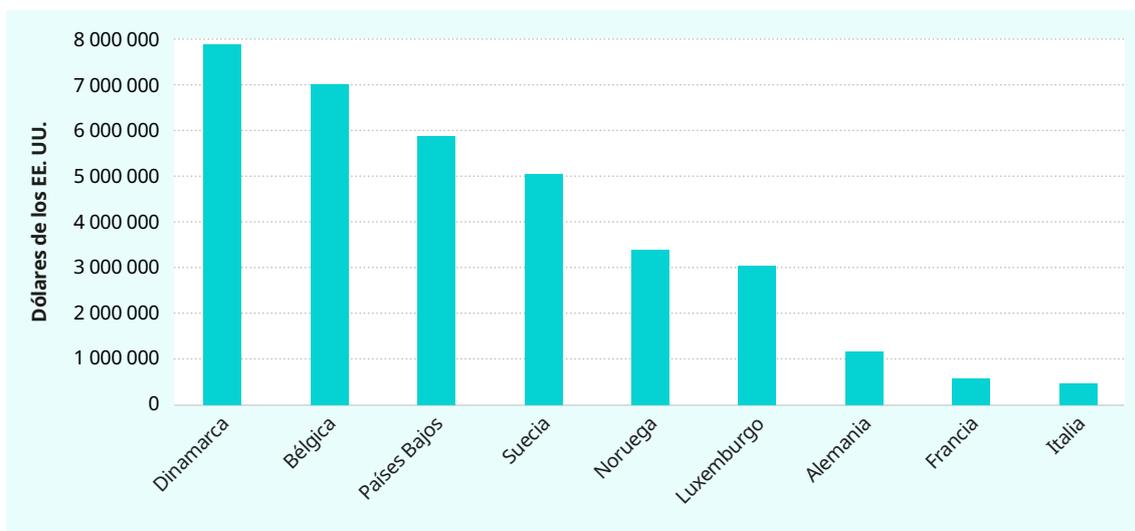
En 2020-2021, se aprobaron nuevos fondos complementarios voluntarios por un valor de 672,5 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa una disminución de un 15 por ciento con respecto al nivel sin precedentes registrado en 2018-2019; sin embargo, esta cantidad sigue siendo elevada si se tienen en cuenta las limitaciones presupuestarias debido a la COVID-19 en todo el mundo. Esto pone de manifiesto que no ha remitido la solidaridad mundial de los donantes de la OIT y que siguen apegados al trabajo decente como instrumento de respuesta a la pandemia y los esfuerzos de recuperación.

Los 20 principales donantes de la OIT concentraban el 95 por ciento del total de las contribuciones voluntarias. En 2020-2021, nueve donantes aportaron fondos sin fines específicos a la CSPO por un total de 34,4 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un aumento de más de 6,5 millones de dólares de los Estados Unidos con respecto al bienio anterior³.

► **Gráfico 5. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2020-2021**



► **Gráfico 6. Contribución de los donantes a la CSPO en 2020-2021**



³ En la sección relativa al resultado funcional C se ofrece más información sobre la estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo y sobre los recursos asignados a la misma.

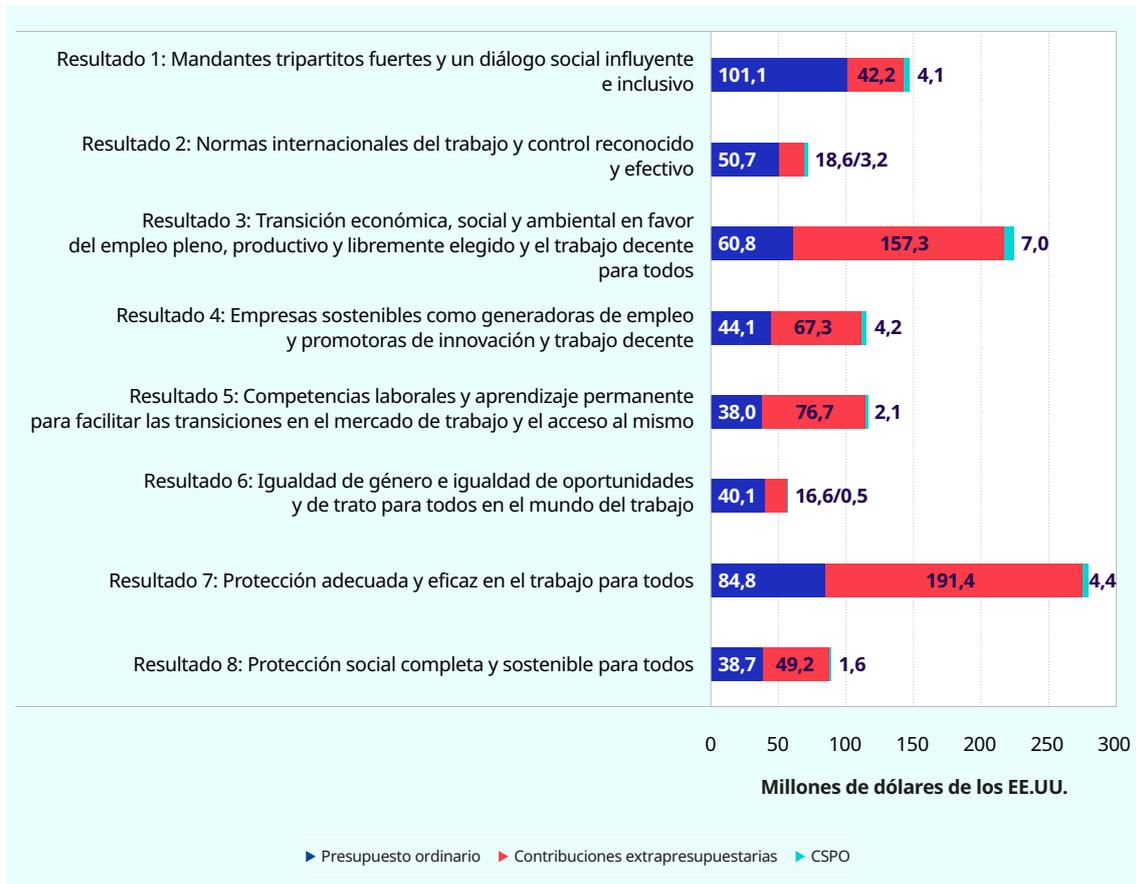
¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?

En 2020-2021, la OIT gastó 1 104,6 millones de dólares de los Estados Unidos para la consecución de los ocho resultados en materia de políticas previstos en su Programa y Presupuesto para el bienio. De esa cantidad, 458,3 millones procedieron del presupuesto ordinario, 619,2 millones procedieron de las contribuciones voluntarias para fines específicos y 27,1 millones procedieron de la CSPO. Los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias representaron el 59 por ciento del total de los gastos consagrados al logro de los resultados en materia de políticas. Esto indica que los asociados de la OIT para el desarrollo conceden suma importancia a la consecución de resultados sobre trabajo decente a nivel mundial, regional y de país. La OIT también gastó 139,2 millones procedentes de su presupuesto ordinario en servicios de apoyo para la consecución de los resultados en materia de políticas y 21,4 millones procedentes de los fondos voluntarios, incluidos 4,5 millones de la CSPO, para la consecución de los resultados funcionales.

Además, la OIT gastó 152,2 millones de dólares de los Estados Unidos en el funcionamiento de los órganos rectores, esto es, el Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales; los servicios de gestión; las inversiones institucionales y otras partidas de gastos imprevistos o partidas extraordinarias.

La crisis de COVID-19 dio lugar a una ralentización en el nivel de gasto, sobre todo en la partida de viajes, seguida de la de reuniones, seminarios y talleres, y la de desarrollo del personal. Al mismo tiempo, los gastos relacionados con los sueldos del personal, el espacio de oficinas, los servicios de suministro, la

► **Gráfico 7. Total de gastos por resultado en materia de políticas (en millones de dólares de los Estados Unidos)**

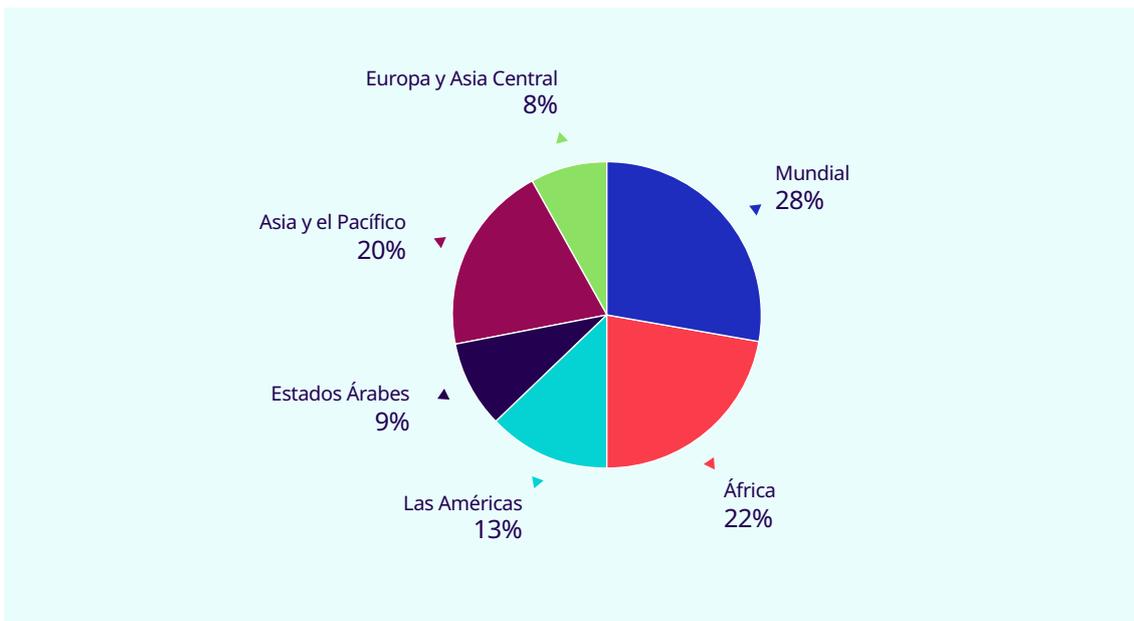


seguridad y el mantenimiento de edificios se mantuvieron fijos, a pesar del recurso generalizado al teletrabajo en todo el mundo.

Los gastos en programas de cooperación para el desarrollo financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios, por su parte, fueron superiores en un 33 por ciento a lo estimado al principio del bienio. Los gastos se situaron por encima de las estimaciones en todos los resultados en materia de políticas, con excepción del resultado 6 sobre igualdad de género y no discriminación. La mayoría de los recursos extrapresupuestarios se destinaron al resultado 7 sobre protección en el trabajo para todos y al resultado 3 sobre transiciones en favor del empleo y el trabajo decente⁴. La mayor proporción de los gastos con cargo a la CSPO se destinó al resultado 3 (26 por ciento del total), seguido del resultado 7 (16 por ciento), del resultado 4 (15 por ciento) y del resultado 1 (15 por ciento). La menor proporción correspondió al resultado 6 (2 por ciento).

El 72 por ciento de los gastos correspondió a la realización de resultados en materia de políticas en las regiones, y el 28 por ciento se consagró a actividades mundiales relacionadas con el desarrollo de conocimientos y capacidades y el asesoramiento sobre normas y políticas.

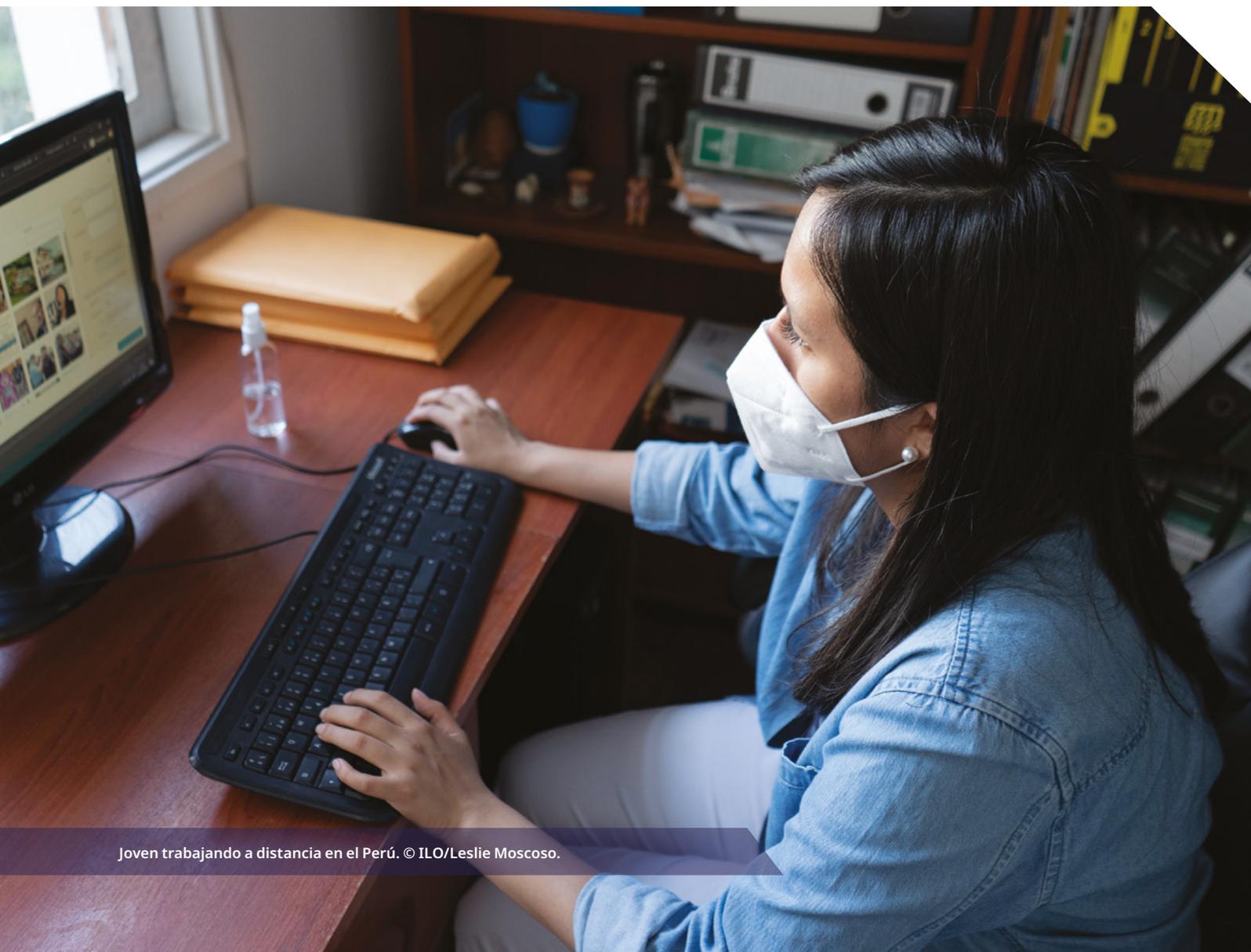
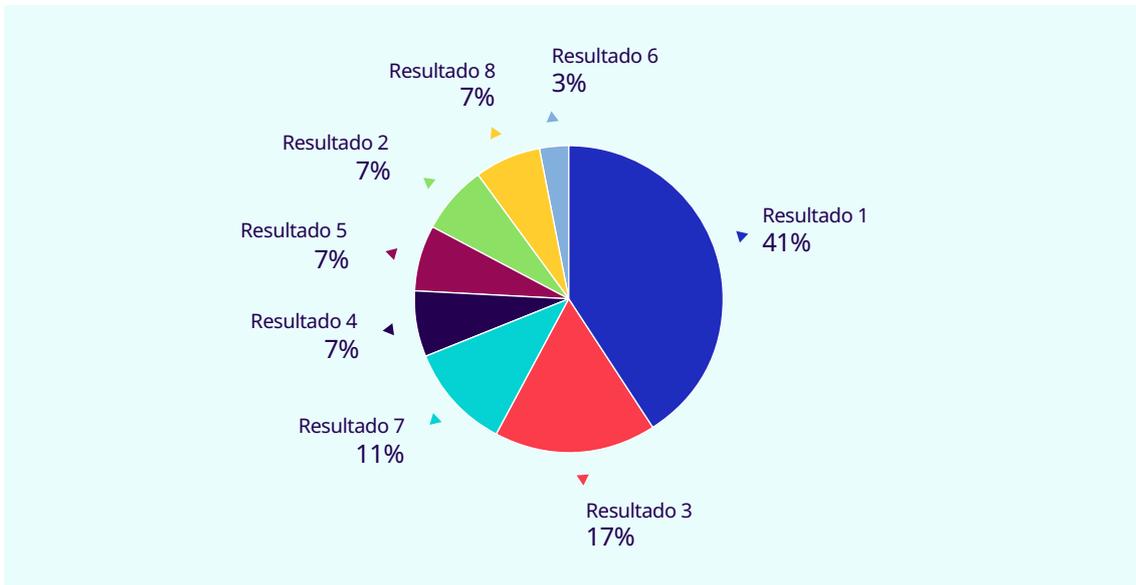
► **Gráfico 8. Total de gastos por región (en porcentajes)**



Un total de 38,2 millones de dólares de los Estados Unidos del presupuesto ordinario se destinó a la cooperación técnica (CTPO) para apoyar la consecución de los resultados en materia de políticas, la promoción del trabajo decente, las actividades de fortalecimiento de las capacidades institucionales impartidas a través del CIF-OIT, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. La mayor proporción de fondos procedentes de la CTPO se consagró al resultado 1 sobre diálogo social y tripartismo. A pesar de que la COVID-19 también afectó a la utilización de los fondos de la CTPO, el nivel registrado fue similar al del bienio 2018-2019.

4 En el anexo I se presenta información adicional sobre los gastos incurridos por la OIT en el bienio 2020-2021 por resultado en materia de políticas.

► Gráfico 9. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas





Viorica, apicultora en Cahul (Moldova), es una de los beneficiarios del proyecto financiado por la OIT para la creación de oportunidades empresariales para personas con discapacidad. © OIT.

▶ **Desempeño institucional en 2020-2021**

En esta parte se analiza el desempeño de la OIT en 2020-2021 teniendo en cuenta los compromisos y metas definidos en el Programa y Presupuesto y las adaptaciones que hubo que introducir a raíz de la crisis causada por la COVID-19. Tras una descripción general de los resultados obtenidos en los distintos países, se exponen los avances y dificultades en relación con los ocho resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales en torno a los cuales se estructura el programa de trabajo del bienio.

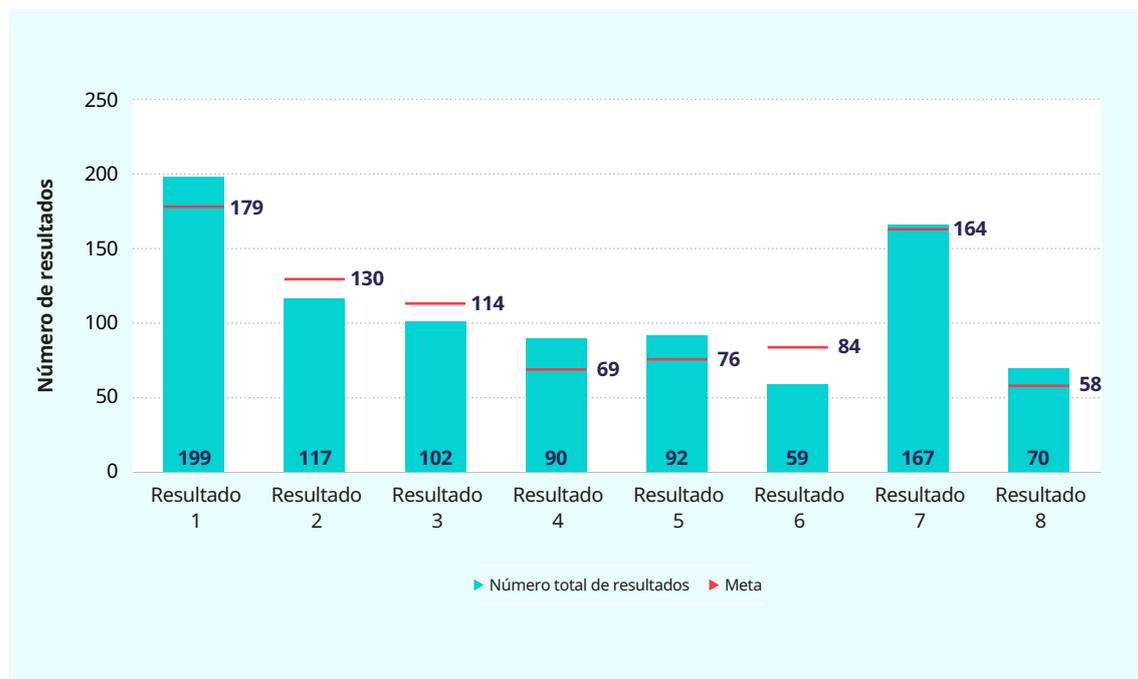
En el cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente, se ofrece información pormenorizada sobre cada uno de los resultados obtenidos, la contribución de la OIT y otros detalles pertinentes sobre los avances registrados en los ámbitos de las políticas y en los países.

► Sinopsis de los resultados en los países

La OIT contribuyó al logro de 896 resultados⁵ en 151 Estados Miembros y dos territorios en el marco de los ocho resultados previstos en materia de políticas (véase el gráfico 10), superando así en un 3 por ciento la meta fijada para el bienio:

- 115 resultados en el marco del resultado 1 (productos 1.1 y 1.2) —4 por ciento por encima de la meta fijada— están relacionados con el aumento de la fortaleza institucional, la resiliencia, la prestación de servicios y la capacidad de promoción de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores;
- 117 resultados en el marco del resultado 2 —10 por ciento por debajo de la meta fijada— corresponden a un total de 95 ratificaciones de normas internacionales del trabajo en 51 Estados Miembros y al avance en el establecimiento de mecanismos tripartitos gracias a los cuales los mandantes pueden impulsar efectivamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo en 22 Estados Miembros;
- 664 resultados en el marco del resultado 1 (productos 1.3 y 1.4) y de los resultados 3 a 8 —5 por ciento por encima de la meta fijada— están relacionados con el aumento de la capacidad de los Estados Miembros de hacer frente a los desafíos para el futuro del trabajo que la pandemia ha exacerbado en los distintos ámbitos de políticas.

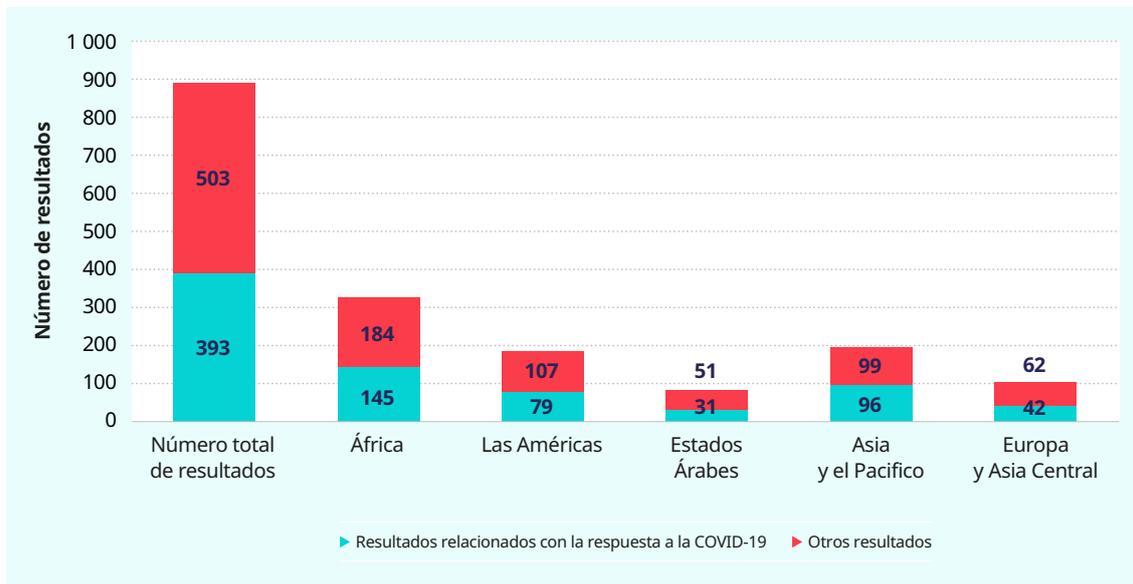
► **Gráfico 10. Número total de resultados obtenidos y meta fijada por resultado en materia de políticas**



Aproximadamente un 45 por ciento de los resultados obtenidos a nivel mundial y en cada región contribuyeron directamente a responder a la crisis causada por la COVID-19 (véase el gráfico 11).

⁵ Se entiende por resultado una mejora en la capacidad, las políticas o la legislación en materia de trabajo decente —incluida la ratificación de normas de la OIT— que se haya producido durante el bienio en un Estado Miembro con el apoyo de la OIT, lo cual puede medirse a través de los indicadores asociados a los productos establecidos en el Programa y Presupuesto.

► **Gráfico 11. Contribución de los resultados a la respuesta a la COVID-19, en total y por región**



Además de los logros obtenidos en el marco de los resultados en materia de políticas, la OIT apoyó la consecución de mejoras en los sistemas estadísticos y de información sobre el mercado de trabajo en 28 Estados Miembros, duplicando así prácticamente la meta fijada para el bienio (véase información más específica a este respecto en la sección dedicada al resultado funcional A).

Contribución a la consecución de la igualdad de género y la no discriminación

Aunque no se alcanzó la meta fijada en el resultado 6 sobre la igualdad de género y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo por varias razones⁶, la OIT logró notables avances en este ámbito durante el bienio, sentando las bases para un progreso sostenible y transformador durante la ejecución del Programa y Presupuesto para 2022-2023. Ello incluye, por ejemplo, la generación y difusión de [conocimientos sobre el impacto diferencial de la COVID-19 entre las mujeres y los hombres](#) y sobre las [personas con discapacidad](#), el desarrollo de iniciativas de fortalecimiento de la capacidad y de tutoría sobre la igualdad de género y la diversidad y el refuerzo de las alianzas, especialmente con ONU-Mujeres y en el contexto de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC).

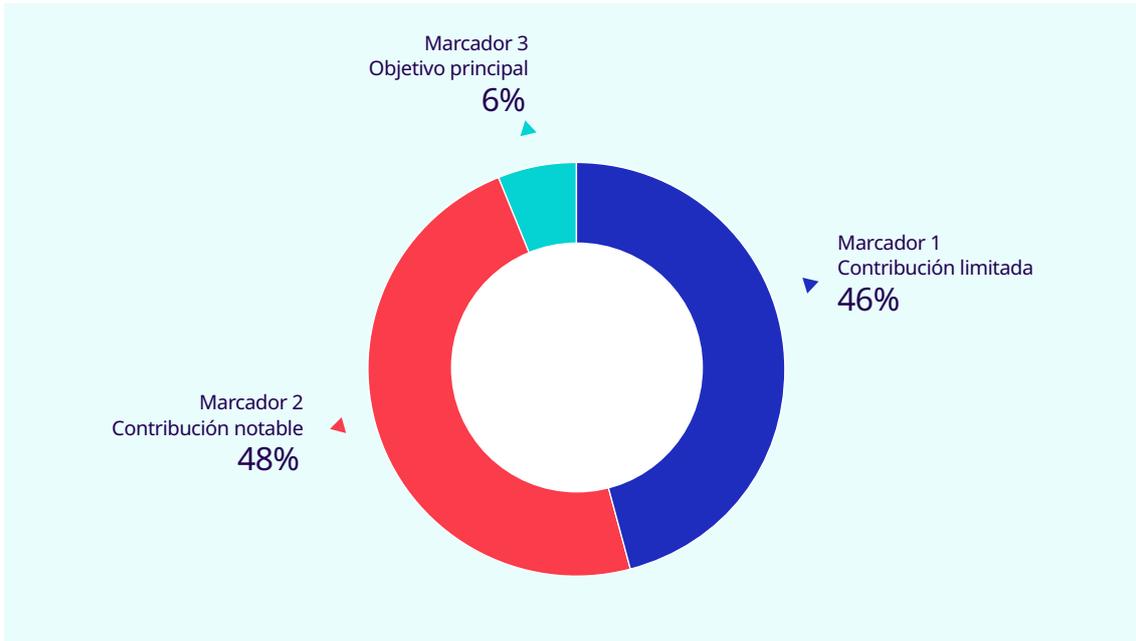
La consecución de la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo es un objetivo transversal en todos los programas e iniciativas de la OIT. Por consiguiente, las actividades específicas realizadas en el marco del resultado 6 se acompañan de esfuerzos mancomunados en todos los demás resultados. Para facilitar el seguimiento y la presentación de informes, como ya es práctica común en las entidades de las Naciones Unidas, el sistema de gestión basado en los resultados de la OIT incluye un sistema que clasifica los resultados de los programas por país en todos los ámbitos de políticas con arreglo a la contribución a la consecución de esta meta mediante la aplicación de un marcador a tres niveles⁷.

6 En la sección dedicada al resultado 6 en materia de políticas, puede consultarse información sobre el desempeño de la OIT en este ámbito.

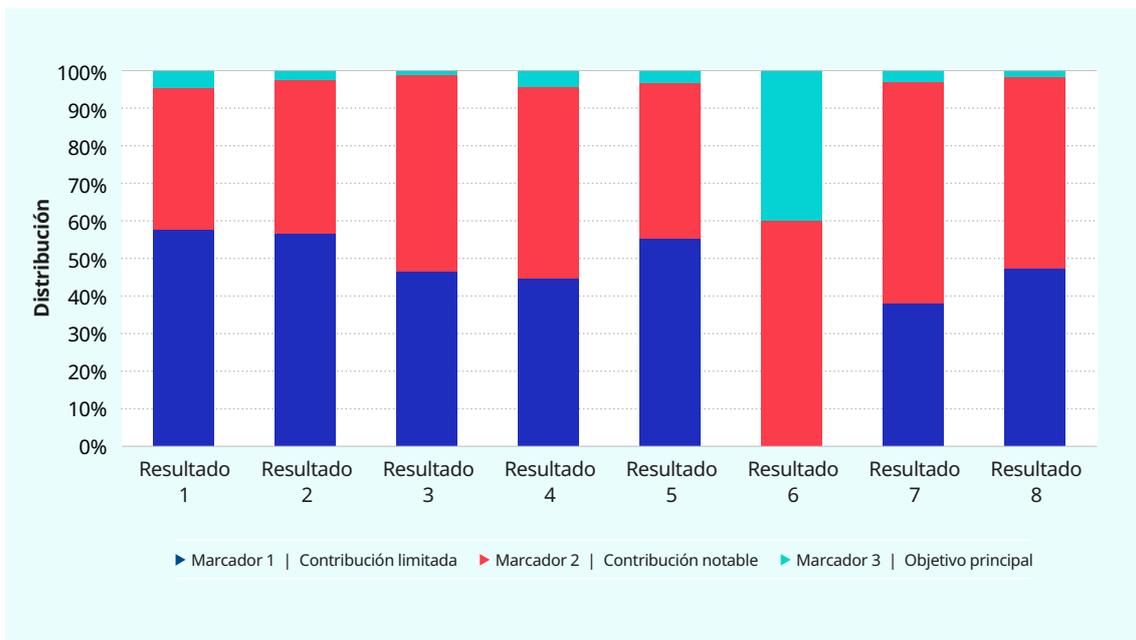
7 El *marcador 3* se aplica cuando la promoción de la igualdad de género y la no discriminación es el objetivo principal de la actividad y los resultados de la OIT. El *marcador 2* se aplica cuando la actividad y los resultados de la OIT obtenidos en otros ámbitos de políticas contribuyen de manera notable a avanzar en la consecución de esta meta, abordando las causas profundas de la desigualdad y la discriminación. El *marcador 1* se aplica cuando la actividad y los resultados de la OIT obtenidos en otros ámbitos de políticas se centran de alguna forma en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, pero contribuyen de manera limitada a lograr avances en este ámbito. Ello incluye, por ejemplo, las medidas adoptadas para asegurar la participación de las mujeres en iniciativas de fortalecimiento de las capacidades o la generación de información y conocimientos sobre las desigualdades en el mercado de trabajo.

En conjunto, la promoción de la igualdad de género y la no discriminación fue el objetivo principal en el 6 por ciento de los resultados obtenidos durante el bienio, mientras que otro 48 por ciento de los resultados tuvo una contribución notable en la consecución de esa meta (véase el gráfico 12). Estas cifras son similares a las registradas en el bienio 2018-2019, a saber, 5 por ciento y 48 por ciento respectivamente.

► **Gráfico 12. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo a la contribución a la igualdad de género y la no discriminación**



► **Gráfico 13. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo a la contribución a la igualdad de género y la no discriminación, por resultado en materia de políticas y por marcador**



La mayoría de los resultados en los que se promueve específicamente la igualdad de género y la no discriminación se obtuvo en el marco del resultado 6. Aunque el progreso en la consecución de este resultado fue más lento de lo previsto, su inclusión en el marco de resultados de la OIT para 2020-2021 contribuyó al avance del programa de la OIT sobre la igualdad de género y la no discriminación y a abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo. Además, un número considerable de resultados también se centró en esta meta en el marco del resultado 7 sobre la protección en el trabajo para todos, el resultado 4 sobre las empresas sostenibles, el resultado 3 sobre el empleo y el resultado 8 sobre la protección social (véase el gráfico 13).

Varios resultados obtenidos durante el bienio se centraron en la promoción de la igualdad para grupos que sufren discriminación en el mercado de trabajo por motivos de discapacidad, estado serológico respecto del VIH, identidad indígena o una combinación de los tres. Aproximadamente el 20 por ciento de los resultados se centró en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad; el 12 por ciento en las personas que viven con el VIH, y el 9 por ciento en las poblaciones indígenas. Los principales progresos en este ámbito se registraron en el marco del resultado 6, aunque también hay ejemplos y buenas prácticas en el resultado 1 sobre el tripartismo y el diálogo social, el resultado 7 sobre la protección en el trabajo y el resultado 8 sobre la protección social.

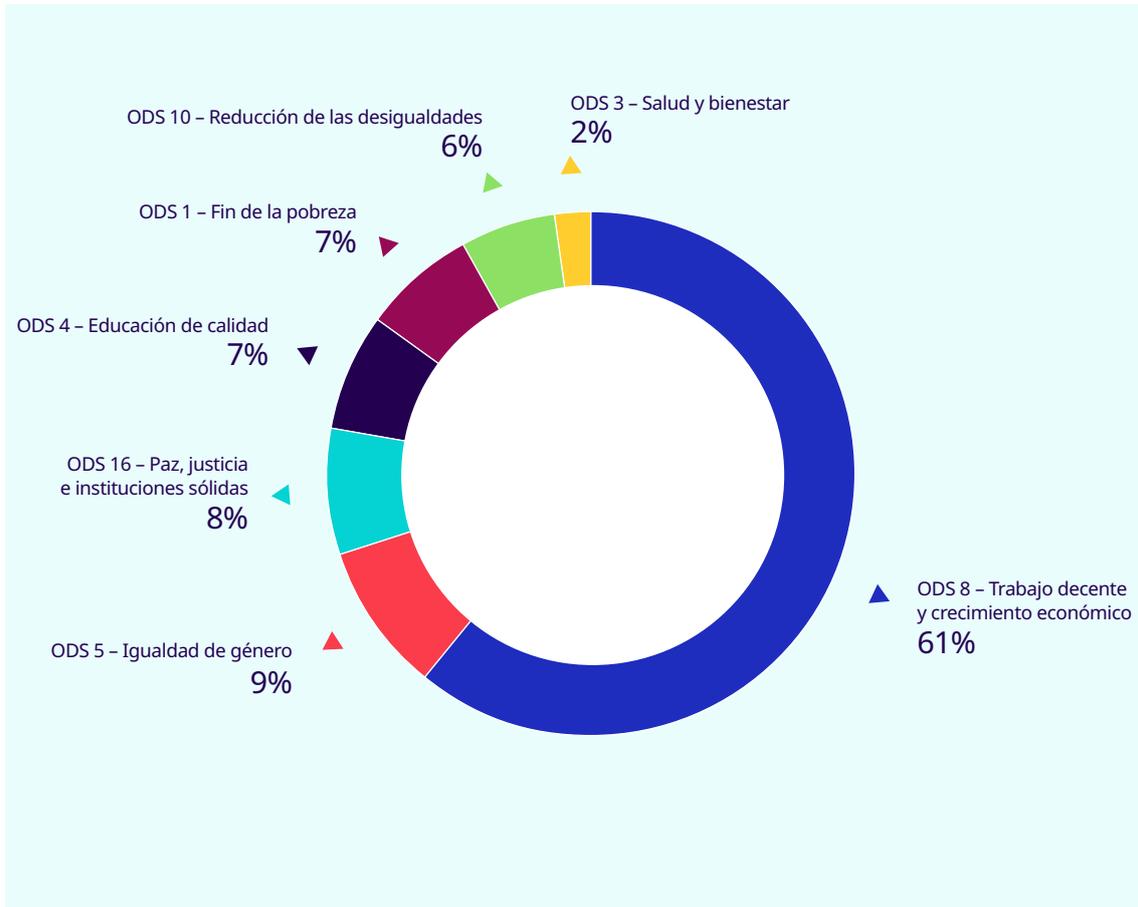
Contribución a la consecución de la Agenda 2030

En el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, cada resultado en materia de políticas se vincula explícitamente a un cierto número de metas de los ODS estrechamente relacionadas con ámbitos en los que la OIT tiene una ventaja comparativa. Por consiguiente, los resultados obtenidos en el bienio con el apoyo de la OIT reflejan la contribución de la Organización a la consecución de la Agenda 2030.

En conjunto, más del 60 por ciento de los resultados contribuyeron a la consecución del ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (véase el gráfico 14). La atención se centró especialmente en tres metas del ODS 8:

- meta 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;
- meta 8.5: 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, y
- meta 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.

► **Gráfico 14. Contribución de los resultados de la OIT a la consecución de varios ODS**

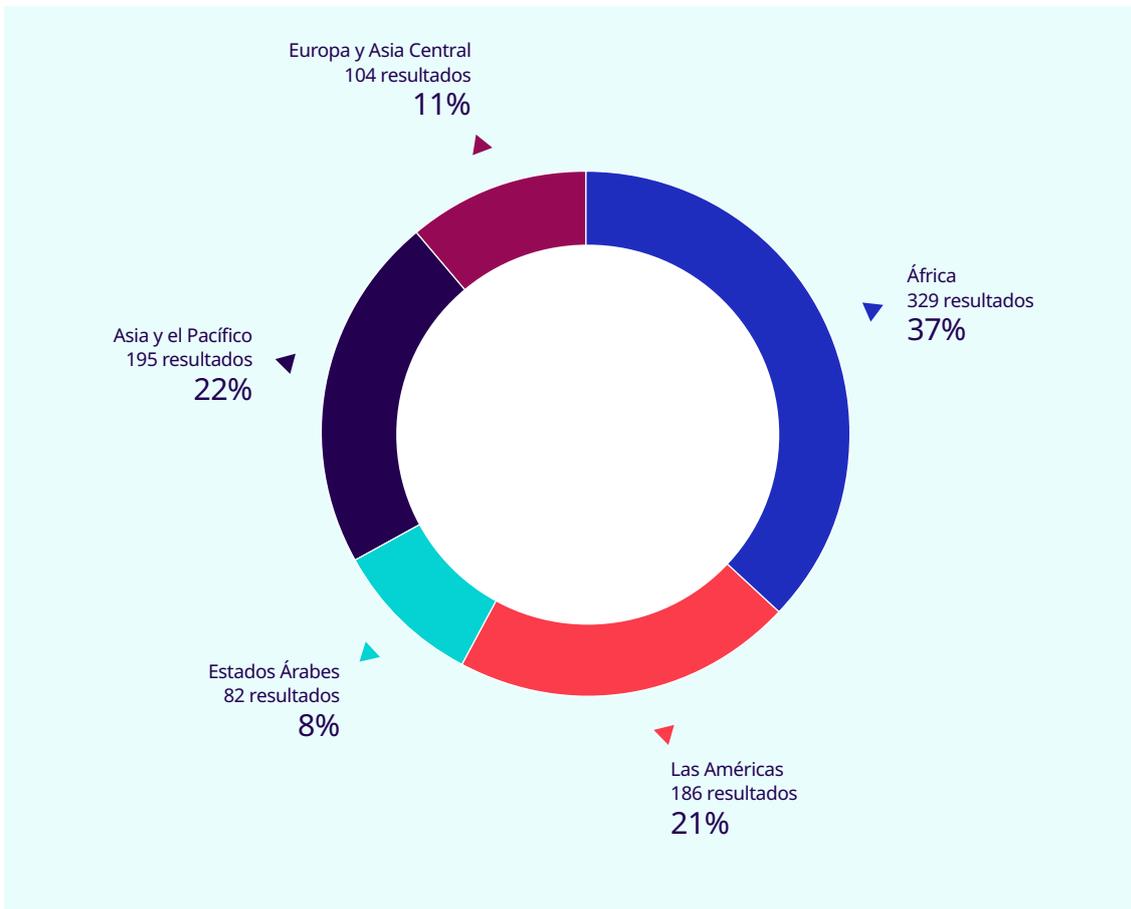


El análisis de las contribuciones de la OIT a la consecución de otros ODS muestra que un elevado número de resultados contribuyeron a la consecución de la meta 5.2 de los ODS sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, en gran medida gracias a los progresos registrados en los países en relación con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Los resultados obtenidos en el ámbito del diálogo social y el tripartismo contribuyeron de forma notable a la consecución de la meta 16.7 de los ODS sobre la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades. Los avances obtenidos en el ámbito de las competencias y el aprendizaje permanente contribuyeron a la consecución de la meta 4.4 de los ODS, relativa a las competencias técnicas y profesionales para el empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. Los logros en el diseño y la aplicación de sistemas de protección social contribuyeron a la consecución de la meta 1.3 de los ODS, mientras que la contribución de la OIT a la reducción de las desigualdades se concentró principalmente en los ámbitos de la migración laboral (meta 10.7 de los ODS relativa a la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas) y las políticas salariales y de protección social (meta 10.4 de los ODS).

Progresos registrados en las regiones

En el gráfico 15 se expone la distribución regional de los resultados. África registró el mayor número, seguida de Asia y el Pacífico y las Américas. Ello refleja en gran medida la distribución de los resultados de los programas por país y la distribución geográfica de los recursos asociados a las especificidades regionales.

► **Gráfico 15. Distribución de los resultados por región**



Los efectos globales de la pandemia se manifestaron de forma distinta en cada región y país. Por ello fue necesario realizar evaluaciones rápidas y análisis específicos y crear productos de difusión de conocimientos específicos para cada país y región.

► **Recuadro 5. Selección de productos de difusión de conocimientos de carácter regional sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo**

- [Apoyo de la OIT a los Estados Miembros de África y a la Comisión de la Unión Africana para responder de forma eficaz a los efectos de la pandemia de COVID-19 en la economía informal.](#)
- [Panorama laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe.](#)
- [Hacia un modelo productivo e inclusivo. Creación de empleo en la región de los Estados Árabes.](#)
- [Perspectivas sociales y del empleo para Asia y el Pacífico 2020: Superación de la crisis en aras de un futuro del trabajo centrado en las personas.](#)
- Evaluaciones rápidas y análisis de las repercusiones de la COVID-19 en los mercados de trabajo en 11 países, publicados en el [sitio web de la OIT para Europa y Asia Central](#).

En **África**, el elevado número de resultados obtenidos obedece al aumento exponencial de la demanda de asistencia de la OIT para abordar las prioridades establecidas en la Declaración de Abiyán, adoptada en la 14.ª Reunión Regional Africana en diciembre de 2019, y en su plan de aplicación, que han demostrado su pertinencia durante la crisis y como motor para impulsar la recuperación.

- Se han registrado avances en las estrategias de empleo en la región, en particular con respecto a los jóvenes, las mujeres, los refugiados y los desplazados internos. No obstante, es necesario un mayor desarrollo y financiación en esos ámbitos para hacer frente a los elevados niveles de desempleo, informalidad y pobreza en el trabajo que experimenta la región.
- También se han registrado avances en materia de protección social, una prioridad clave para la región, especialmente con respecto a los planes de transferencias en efectivo y las medidas para ampliar el seguro de salud a fin de abarcar a los grupos desprotegidos. La OIT ha puesto en marcha una estrategia regional para apoyar los esfuerzos de los mandantes destinados a ampliar la cobertura de la protección social, con la finalidad de que el 40 por ciento de la población del continente cuente con al menos una prestación de protección social en 2025. La aplicación de esta estrategia se sustentará en las alianzas establecidas con la Comisión de la Unión Africana, el Banco Mundial, el PNUD, el UNICEF y la Unión Europea, entre otras organizaciones.
- La OIT también ha colaborado con la Comisión de la Unión Africana en la elaboración de un plan de acción para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y las formas contemporáneas de esclavitud en África (2020-2030). Ambas organizaciones han hecho un firme llamamiento para pasar de los compromisos a la acción, ya que en África Subsahariana hay más niños en situación de trabajo infantil que en el resto de países del mundo sumados.
- La visibilidad y el liderazgo de la OIT en el ámbito de la migración laboral aumentaron considerablemente durante el bienio, especialmente en relación con la [Declaración de Djibouti sobre el trabajo, el empleo y la migración laboral](#) de la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo y la aplicación del [Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular](#) en la región. La OIT estableció una plataforma interregional entre África y los Estados Árabes para abordar las cuestiones relacionadas con la migración laboral y contribuyó a la adopción del Plan de Acción sobre Migración Laboral de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo.
- Con respecto a la labor normativa de la OIT, se lograron 36 ratificaciones en 14 Estados Miembros. Ello es consecuencia de las actividades específicas de asistencia de la OIT para acelerar la ratificación de determinados instrumentos que son pertinentes para las prioridades de desarrollo regionales, como el desarrollo de la Zona de Libre Comercio Continental Africana, el fortalecimiento del estado de derecho después de periodos de disturbios civiles o el refuerzo de la protección de los trabajadores desfavorecidos (en particular, los trabajadores migrantes, los trabajadores domésticos y las víctimas de violencia por razón de género).

En las **Américas**, muchos Gobiernos tomaron medidas decisivas a fin de enmendar o promulgar leyes laborales y aplicar políticas para proteger los puestos de trabajo en respuesta a la crisis sanitaria y económica. Aunque muchas de estas iniciativas no fueron el resultado de un diálogo social, sí se mantuvieron discusiones tripartitas en varios países, que propiciaron la adopción de medidas destinadas a abordar las consecuencias de la pandemia. En este contexto, la OIT contribuyó a obtener resultados en los países y logros regionales en todas las áreas de políticas.

- En el ámbito de la formalización, que es una de las prioridades en la región, la OIT definió 60 soluciones innovadoras basadas en el uso de las tecnologías para reducir el trabajo en la economía informal, y facilitará la ejecución de dos proyectos en este ámbito. Asimismo, apoyó el diálogo social para la formalización en sectores como el turismo, el comercio minorista (mercados) y la pesca, así como en la economía rural.
- La OIT difundió buenas prácticas para apoyar a las microempresas, pequeñas y medianas empresas, y desarrolló iniciativas de capacitación virtual en materia de teletrabajo, planes de continuidad de las operaciones y mejoramiento de la productividad, así como una red de mujeres empresarias, junto con ONU-Mujeres.

- ▶ Para facilitar un regreso seguro al trabajo y la continuidad de las operaciones, la OIT elaboró herramientas y campañas regionales, por ejemplo, orientaciones y protocolos sobre bioseguridad que se centraron en sectores como la agricultura, la industria, los servicios y el trabajo doméstico.
- ▶ La OIT concibió una estrategia regional para la integración socioeconómica de los migrantes venezolanos en las comunidades de acogida, en colaboración con el PNUD.
- ▶ Durante el bienio, se lograron 21 ratificaciones en 11 Estados Miembros de la región, especialmente del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

En los **Estados Árabes**, la OIT abordó los desafíos en materia de trabajo decente en un contexto de conflictos y dificultades económicas, desigualdades sociales y un aumento del número de refugiados y migrantes, todos ellos problemas de larga data que se agravaron con la pandemia. Muchos de los resultados obtenidos se apoyaron en proyectos y alianzas en países con una cartera considerable de proyectos de cooperación para el desarrollo.

- ▶ La OIT apoyó la formulación de políticas nacionales de empleo integrales, que comprendieron reformas macroeconómicas, sectoriales y estructurales, así como el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, sobre la base de un análisis de las repercusiones de la COVID-19 en los mercados de trabajo.
- ▶ La situación de los trabajadores migrantes y de los refugiados, que corren un mayor riesgo de sufrir las consecuencias de la crisis, siguió siendo objeto de una atención especial. A pesar de los reveses iniciales en los primeros días de la pandemia, varios países de acogida de trabajadores migrantes y refugiados establecieron medidas para mejorar las condiciones de trabajo y asegurar un regreso voluntario y seguro a los migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, con el apoyo de la OIT.
- ▶ De igual forma, la amplia demanda de apoyo para fortalecer los sistemas de protección social en la región condujo a un aumento de la labor en este ámbito, en el marco de una coalición regional sobre esta cuestión integrada por la OIT, el UNICEF y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental.
- ▶ La OIT incrementó su labor en colaboración con otros organismos en el contexto de los marcos de las Naciones Unidas para dar una respuesta socioeconómica a la crisis, e inició la ejecución de varios programas conjuntos, incluido un programa en colaboración —por primera vez— con el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos y la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos.
- ▶ Durante el bienio, se lograron cinco nuevas ratificaciones de convenios de la OIT de dos Estados Miembros, en comparación con solo dos en 2018-2019, incluida una ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Pese a las interrupciones causadas por la COVID-19, la OIT respondió con eficacia y eficiencia a fin de prestar servicios pertinentes a sus mandantes en **Asia y el Pacífico**. Gracias a ello se obtuvieron resultados en todos los ámbitos de políticas en la región, y se abordaron ciertas características de los mercados de trabajo que los vuelven especialmente vulnerables a los efectos de la crisis, como una economía informal muy extendida, un número elevado de trabajadores migrantes en situación precaria, una baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (especialmente en Asia Meridional), una escasa cobertura de la protección social y una debilidad de las instituciones del mercado de trabajo.

- ▶ La comprensión que tiene la OIT del mundo del trabajo —y que ha puesto de relieve los efectos diferenciales de la crisis por género, edad, sector de trabajo y ocupación— ha sido ampliamente reconocida y ha servido para influir en las políticas de recuperación y en las estrategias de apoyo de las Naciones Unidas a nivel regional y en los países.
- ▶ La OIT ha contribuido a elaborar el marco de orientaciones para las políticas de protección social en los países del Mekong, ha apoyado la formulación de sistemas de seguros de desempleo y ha promovido la formalización a través del uso de herramientas de registro digitales (formalización electrónica), la

ampliación de la protección social, el reconocimiento de las competencias y el apoyo a las microempresas y pequeñas empresas.

- Se ha prestado una atención especial a las condiciones de trabajo de los trabajadores de los sectores de la salud y del cuidado, incluido con respecto a la violencia y el acoso. Se han redoblado los esfuerzos por asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables en toda la región y muchos países han integrado en sus políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo las enseñanzas extraídas de la COVID-19 sobre las orientaciones para hacer frente a los «riesgos emergentes».
- La OIT ha fortalecido sus alianzas regionales para promover el Programa de Trabajo Decente como elemento central de las estrategias de recuperación, y ha elaborado productos de difusión de conocimientos junto con el Banco Asiático de Desarrollo y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico.
- Durante el bienio, seis Estados Miembros registraron nueve ratificaciones de instrumentos de la OIT, seis de las cuales relativas a convenios fundamentales. Esta es un área de trabajo que requiere atención y apoyo constantes de la OIT y de otras organizaciones multilaterales.

En **Europa y Asia Central**, tras el inicio de la pandemia, las empresas y los Gobiernos —a menudo mediante el diálogo social— establecieron medidas para preservar los puestos de trabajo y, más adelante, para garantizar un regreso al trabajo seguro. La demanda de conocimientos especializados de la OIT aumentó, en particular sobre la seguridad en el lugar de trabajo, el teletrabajo y la formalización, lo que produjo resultados específicos en los países y llevó a la elaboración de productos regionales concretos.

- La OIT logró avances en los ámbitos del diálogo social, el tripartismo y las transiciones en los mercados de trabajo prestando apoyo a sus mandantes en: a) la realización de diagnósticos sobre la naturaleza y la magnitud de la crisis; b) la formulación de medidas de respuesta rápida, y c) la facilitación de un proceso de transición a una recuperación sólida, justa y equitativa.
- La OIT llevó a cabo diversos análisis de las repercusiones en los mercados de trabajo que condujeron a la elaboración de recomendaciones en materia de políticas, así como iniciativas de intercambio de conocimientos entre los mandantes, y ejecutó iniciativas de cooperación para el desarrollo a fin de abordar los efectos de la crisis e integrar las cuestiones relativas al trabajo decente como componentes fundamentales en los planes de recuperación socioeconómica, en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas.
- También se llevaron a cabo iniciativas de capacitación en línea a nivel nacional y subregional, a menudo destinadas específicamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, que se centraron en la mitigación de la crisis, las estrategias de empleo, la lucha contra la desigualdad de género en el mundo del trabajo, el papel de los servicios públicos de empleo, la seguridad y salud en el trabajo y la ampliación de la cobertura de la protección social.
- Los convenios de la OIT se siguieron ratificando a buen ritmo en los países de la región (24 ratificaciones en 18 Estados Miembros). La OIT intensificó su labor de asistencia a los mandantes a fin de desarrollar el tripartismo, los mecanismos de diálogo social y la aplicación de normas internacionales del trabajo, dado que el establecimiento de una cultura de diálogo social y de cooperación en el trabajo es fundamental para impulsar la recuperación e impedir un deterioro en el empleo y las condiciones de trabajo durante y después de la crisis.

Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas

En esta sección se presentan los principales resultados obtenidos en el marco de cada uno de los resultados previstos en materia de políticas en el Programa y Presupuesto para 2020-2021. Ello incluye los datos más destacados y una selección de ejemplos de resultados por país, así como algunos de los principales productos mundiales elaborados por la OIT⁸.

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

► Datos destacados

- 28 Estados Miembros revitalizaron sus mecanismos de diálogo social, especialmente en respuesta a la crisis.
- Organizaciones empresariales y de empleadores de 27 Estados Miembros ampliaron sus servicios de formación en línea para sus afiliados y lograron la adhesión de nuevos afiliados, gracias a la capacidad que adquirieron a través de 16 sistemas de gestión del aprendizaje en línea concebidos por la OIT, entre otras iniciativas de capacitación.
- Organizaciones de trabajadores de 28 Estados Miembros ampliaron su alcance a trabajadores no sindicados previamente, establecieron nuevas organizaciones o concibieron nuevos servicios para ayudar a los trabajadores a hacer frente a los desafíos relacionados con la COVID-19, en particular mediante nuevas herramientas digitales y un aumento de su presencia en los medios de comunicación en línea.
- El 83 por ciento de los Estados Miembros de la OIT ya han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), tras las seis nuevas ratificaciones registradas en 2020-2021 (Angola, Cabo Verde, Croacia, Luxemburgo, Somalia y Sudán).

Debido a la urgente necesidad de responder a los polifacéticos desafíos que planteó la COVID-19, muchos Gobiernos tuvieron que adoptar decisiones difíciles en materia de políticas, que a menudo incidieron en el diálogo social, la eficacia de los servicios públicos y la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La respuesta de la OIT, sobre la base de su mandato normativo y su estructura tripartita, consistió en incrementar su apoyo a los mandantes y revitalizar los mecanismos e instituciones de diálogo social a todos los niveles durante la crisis y después de esta.

Inicialmente, la OIT prestó apoyo a los interlocutores sociales para hacer frente a las consecuencias sanitarias inmediatas de la pandemia en los lugares de trabajo, ayudándoles a mantener su funcionalidad y a desarrollar servicios, herramientas y recursos para sus miembros y las comunidades de empleadores y de trabajadores en su sentido más amplio. Posteriormente, la OIT apoyó la generación de conocimientos para comprender sus necesidades, así como la realización de estudios de investigación sobre políticas y actividades de sensibilización, dedicando una atención específica a las estrategias de continuidad de las operaciones, las necesidades de competencias, la protección social y las medidas necesarias en materia de empleo para impulsar la recuperación económica y apoyar la preservación de los puestos de trabajo y de los ingresos. En ese sentido, se prestó una atención especial a las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores y operadores en la economía informal y otros grupos de trabajadores vulnerables,

⁸ En el anexo II figura un cuadro con las metas fijadas y los resultados obtenidos para todos los indicadores asociados a los productos en el marco de los ocho resultados previstos.

que se vieron afectados de manera desproporcionada por la crisis debido a su falta de protección y de acceso a medidas de apoyo. En un contexto que alteró profundamente el funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo, la OIT prestó asistencia a las administraciones del trabajo para integrar las cuestiones laborales en las políticas públicas destinadas a paliar la crisis, por ejemplo, en relación con las modalidades de regreso al trabajo, la forma de evitar contagios en el lugar de trabajo, la protección de los trabajadores más vulnerables y la participación de los interlocutores sociales.

Con el apoyo de la OIT, las organizaciones de los interlocutores sociales fueron capaces de evaluar rápidamente las consecuencias de la COVID-19 en el mundo del trabajo, lo que aumentó su capacidad para desarrollar y promover cambios en las políticas. A través de 420 encuestas, organizaciones empresariales y de empleadores de casi 50 Estados Miembros generaron datos sobre los efectos de la crisis en las empresas y presentaron propuestas de reforma a los Gobiernos. Por su parte, las organizaciones de trabajadores de 26 Estados Miembros presentaron propuestas para mejorar la protección de los trabajadores, que se debatieron en foros nacionales y en instituciones de diálogo social.

► Recuadro 6. Comprensión de las necesidades y funciones de los interlocutores sociales durante la crisis causada por la COVID-19

En un [informe conjunto elaborado por la OIT y la Organización Internacional de Empleadores](#), publicado en junio de 2020, se muestra cómo las 127 organizaciones empresariales y de empleadores encuestadas se vieron gravemente afectadas por la pandemia, pero a pesar de ello lograron reforzar su papel de defensoras de una recuperación impulsada por el sector privado. En enero de 2021, la OIT publicó un [informe](#) en el que se analizaba la forma en que las organizaciones empresariales y de empleadores asesoraron a las empresas en tiempos de COVID-19 y se examinaba su papel a fin de guiar la recuperación económica y del mercado de trabajo. En ambos informes se ofrece una sólida base de conocimientos para reorientar el apoyo técnico que presta la OIT a las organizaciones empresariales y de empleadores.

En un [análisis de tendencias mundiales](#), publicado en enero de 2021, se muestra que las organizaciones de trabajadores en 133 países se movilizaron activamente para proteger las condiciones laborales durante la crisis mediante el diálogo social y la prestación de servicios. Ello incluyó el establecimiento de fondos de emergencia, la realización de campañas y programas de sensibilización, la prestación de asesoramiento jurídico, la distribución de equipos de protección personal y, en algunos casos, el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional. En junio de 2021, la OIT también publicó una edición especial de la *Revista Internacional de Investigación Sindical* sobre [La COVID-19 y la recuperación: El papel de los sindicatos en la construcción de un futuro mejor](#).

Las respuestas y medidas en materia de políticas para abordar las repercusiones de la pandemia mediante un diálogo social reforzado sirvieron de fuerza unificadora para los mandantes tripartitos en muchos Estados Miembros. La inclusión del diálogo social y el tripartismo como indicadores de cohesión social y resiliencia comunitaria en el [Marco de las Naciones Unidas para la respuesta socioeconómica inmediata ante la COVID-19](#) facilitó los esfuerzos de promoción y la labor de la OIT en este ámbito⁹. La OIT amplió su base de conocimientos sobre el [papel del diálogo social durante la pandemia de COVID-19](#) como medio de conciliar intereses contrapuestos, alcanzar compromisos y aumentar la responsabilización en los procesos de formulación de políticas en un contexto de crisis. En 2021, la OIT finalizó la elaboración de un informe de referencia sobre el objetivo estratégico del diálogo social, que se publicará y presentará en 2022.

⁹ Según el [Portal de datos sobre la COVID-19 de UNINFO](#), los equipos de las Naciones Unidas en los países cooperaron con más de 3 000 organizaciones de interlocutores sociales y facilitaron más de 1 000 espacios de diálogo social de carácter subnacional y nacional en más de 100 países.

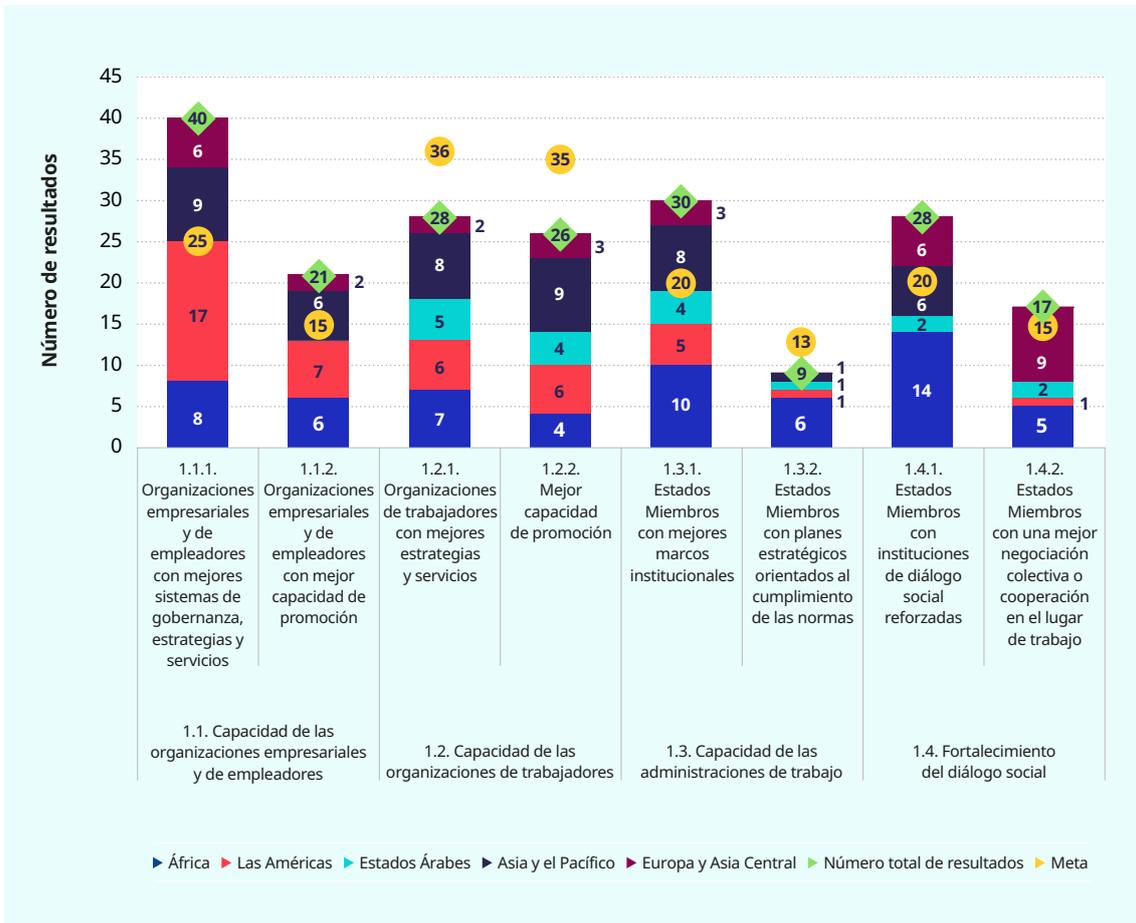
► **Recuadro 7. Tripartismo y diálogo social en respuesta a la COVID-19 en Fiji**

Con el apoyo de la OIT y la contribución de la CSPO, la Federación de Comercio y de Empleadores, el Congreso de Sindicatos y el Ministerio de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales de Fiji dirigieron la realización de una [evaluación rápida de las repercusiones de la COVID-19 en el empleo y las empresas](#). Posteriormente se publicaron varios informes con conclusiones y recomendaciones para la elaboración de planes de respuesta y recuperación frente a la pandemia de COVID-19, que se integraron en la [Evaluación de las Naciones Unidas sobre las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 en Fiji](#). El Gobierno adoptó varias de estas recomendaciones, las cuales se incorporaron al presupuesto nacional, incluido el Programa de Garantía de Créditos para la Recuperación de la crisis causada por la COVID-19 del Banco de Desarrollo de Fiji.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2020-2021

Durante el bienio, la OIT concentró su apoyo en la entrega de cuatro productos: tres relacionados con la capacidad institucional de los mandantes tripartitos y un cuarto relacionado con las leyes, procesos e instituciones atinentes al diálogo social y las relaciones laborales. En conjunto, los 199 resultados obtenidos superaron la meta fijada (a saber, 179 resultados) en un 11 por ciento. Los resultados superaron la meta establecida en cinco de los ocho indicadores asociados a los productos. Aproximadamente el 60 por ciento de los resultados se obtuvo en África y en Asia y el Pacífico, y la mayoría de los resultados relacionados con las organizaciones empresariales y de empleadores se registró en las Américas (véase el gráfico 16).

► **Gráfico 16. Resultados obtenidos en el marco del resultado 1, por indicador de producto y región**



La incertidumbre y la inestabilidad provocadas por la COVID-19 generaron una demanda sin precedentes para que la OIT ampliara y profundizara su apoyo al fortalecimiento de la **capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores**, de modo que pudieran preservar sus instituciones, canalizar eficazmente las necesidades del sector privado hacia los Gobiernos y participar en el diálogo social, acelerando al mismo tiempo la prestación de servicios a sus afiliados. El elevado número de resultados obtenidos en este ámbito se explica por la adaptación del modelo de intervención de la OIT a fin de asegurar un uso más eficiente de los recursos disponibles, especialmente a través de herramientas y orientaciones mundiales para los empleadores que pudieran adaptarse al contexto nacional.

La OIT elaboró 12 productos mundiales de difusión de conocimientos sobre la COVID-19 que permitieron que las organizaciones empresariales y de empleadores desempeñaran un papel rector en: *a)* la coordinación de la posición de las empresas mediante la mejora de la recogida, el análisis y la comunicación de datos; *b)* el establecimiento de una colaboración más estrecha con sus afiliados mediante la prestación de orientaciones periódicas sobre la gestión de la COVID-19 en los lugares de trabajo, el teletrabajo, el regreso seguro al trabajo, la planificación de la continuidad de las operaciones y la recuperación impulsada por la productividad, y *c)* la digitalización de su prestación de servicios a los afiliados.

► **Recuadro 8. Efectos de la labor de promoción de las organizaciones empresariales y de empleadores en las políticas públicas destinadas a impulsar la recuperación tras la COVID-19 en Colombia, Seychelles y Serbia**

La OIT contribuyó a fortalecer la capacidad de promoción, comunicación, análisis y diálogo de las organizaciones empresariales y de empleadores, incrementando su influencia en los procesos de formulación de políticas durante la pandemia.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [presentó una solicitud específica para ampliar el Programa de Apoyo al Empleo Formal](#), que benefició a más de 140 000 empresas y a 3,9 millones de trabajadores, y que fue aprobada por el Congreso a finales de 2020.

En julio de 2020, la Cámara de Comercio e Industria de Seychelles elaboró un documento titulado [Pathways to Recovery and Prosperity \(RAP\)](#) sobre la base de datos únicos generados a través de cinco encuestas a empresas y entrevistas a partes interesadas. El Presidente del país puso en marcha la ejecución del RAP, que debe realizarse en cooperación con los ministerios, y la Cámara se asoció con el Banco Central de Seychelles para proporcionar orientaciones sobre la reapertura de la economía.

La Asociación de Empleadores de Serbia llevó a cabo dos rondas de [encuestas a empresas](#) para recoger pruebas sobre las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en las empresas y abogó por medidas sectoriales específicas, que fueron adoptadas por el Gobierno. Entre esas medidas cabe citar la prolongación de los subsidios salariales para el sector hotelero y la prestación de ayudas directas a las empresas en el sector del transporte.

De igual forma, pese a los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19 y debido a ellos, la OIT siguió fortaleciendo la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores para lograr la sindicación de nuevas categorías de trabajadores a través de enfoques innovadores y herramientas digitales. En varios países, los sindicatos fueron capaces de llegar a trabajadores en sectores nuevos, en la economía informal y en las plataformas digitales. También se crearon nuevos sindicatos en Paraguay y Tonga.

En algunos países, la pandemia generó desafíos para el diálogo social y limitaciones de los derechos laborales, lo que impidió que los sindicatos pudieran trabajar eficazmente y provocó un aumento del número de quejas sometidas a los órganos de control de la OIT. La Organización reforzó su apoyo a los sindicatos para que pudieran influir en las políticas y revitalizar el diálogo social. Ello incluyó, por ejemplo,

► **Recuadro 9. Innovaciones que permitieron que las organizaciones de trabajadores sindicaran a nuevos afiliados durante la pandemia en Colombia y Malasia**

Debido a los desafíos asociados a la COVID-19, muchas organizaciones de trabajadores de todo el mundo, con el apoyo de la OIT, emprendieron campañas de promoción y establecieron líneas de información y centros de servicios jurídicos para grupos específicos, en particular a través de medios digitales.

Varias organizaciones sindicales en el sector de la agroindustria en Colombia, por ejemplo, pusieron en práctica una estrategia para atraer y apoyar a los trabajadores de las zonas rurales, centrada especialmente en las mujeres, que incluyó una [campaña de comunicación](#) en la que se utilizaron canales de radio y de televisión comunitarios.

El Congreso de Sindicatos de Malasia estableció Centros de Recursos para Migrantes, a fin de ayudar a registrar a los trabajadores migrantes indocumentados y prestarles asesoramiento jurídico en caso de despido improcedente, incluso en línea. El MTUC también estableció un grupo de trabajo con la Organización Nacional de Malayos Unidos para aumentar la protección laboral de los trabajadores en las plataformas digitales.

la promoción de alianzas entre sindicatos dentro de cada país, el fomento del diálogo bipartito con las organizaciones empresariales y de empleadores y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para participar en los procesos de planificación nacional y de las Naciones Unidas a fin de aplicar la Agenda 2030. A tal efecto, la OIT elaboró un módulo de formación sobre la función de los sindicatos en el multilateralismo y un [Manual de referencia sindical sobre Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y Programas de Trabajo Decente por País](#).

A raíz del aumento de la demanda de servicios de la OIT a fin de fortalecer la **capacidad de las administraciones nacionales del trabajo** para participar eficazmente en la respuesta a la pandemia de COVID-19, se elaboraron marcos institucionales destinados a abordar los nuevos desafíos en el mundo del trabajo en un mayor número de Estados Miembros de lo previsto inicialmente. Sin embargo, los confinamientos decretados y la ralentización de la actividad económica afectaron a la labor de los servicios de inspección del trabajo y, por consiguiente, al número de resultados obtenidos en este ámbito. No obstante, la OIT creó plataformas y material de apoyo en formato electrónico y en línea, como orientaciones, conjuntos de herramientas y compendios de buenas prácticas, algunos de los cuales centrados específicamente en [las respuestas a la COVID-19](#). Mediante el Portal de Cumplimiento Estratégico que la OIT puso en marcha en agosto de 2020, los servicios de inspección del trabajo de nueve países y territorios pudieron establecer sus propios planes y hacer un seguimiento en línea de la situación y de los resultados de las campañas de inspección.

El número de resultados obtenidos en relación con el **fortalecimiento de las leyes, procesos e instituciones atinentes al diálogo social y las relaciones laborales** superó la meta fijada. Un gran número de resultados hizo referencia al uso del diálogo social tripartito para desarrollar respuestas eficaces a la crisis causada por la COVID-19 en los distintos países, especialmente en África, los Estados Árabes y Europa y Asia Central. La OIT desarrolló una metodología de auto-evaluación para las instituciones de diálogo social ([MA-IDS](#)), con la finalidad de aumentar su eficacia, inclusividad e influencia en la definición de políticas. La OIT también contribuyó al fortalecimiento de los sistemas de solución de conflictos laborales como mecanismo para abordar las consecuencias de la pandemia, en particular en Asia y el Pacífico y en Europa y Asia Central¹⁰. Durante el bienio, se ampliaron la base de datos jurídicos comparativos sobre relaciones laborales ([IRLex](#)), la base de datos sobre relaciones laborales ([IRData](#)) y la herramienta de formación en línea sobre relaciones laborales (IRToolkit). La negociación colectiva mejoró

10 Véase el informe de la OIT titulado [Report on rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 pandemic](#).

en nueve Estados Miembros, mientras que los mecanismos de cooperación en el lugar de trabajo y de tramitación de reclamaciones se fortalecieron en ocho Estados Miembros, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales y a reforzar la resiliencia de los lugares de trabajo. El [Programa Better Work](#) prestó apoyo a fábricas y trabajadores en el sector de la confección en 12 países para mejorar la cooperación y el diálogo en relación con la salud y la seguridad, el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y la prevención y vacunación relacionadas con la COVID-19, entre otras cuestiones.

En conjunto, la experiencia adquirida durante el bienio y los estudios de investigación específicos realizados por la OIT han demostrado que un diálogo social y una negociación colectiva más influyentes han ayudado a mejorar la protección de los trabajadores, a incrementar la resiliencia de las empresas durante la pandemia (por ejemplo, en los sectores sanitario, marítimo y del transporte) y a acelerar la recuperación.

► Recuadro 10. Revitalización de la inspección del trabajo y del diálogo social en Georgia

El 29 de septiembre de 2020, el Parlamento de Georgia adoptó un programa de reforma de la legislación laboral, elaborado con el apoyo de la OIT y en consonancia con las Directivas de la Unión Europea y las obligaciones internacionales contraídas por dicho país en virtud de los convenios de la OIT que ha ratificado. En dicho programa se incluyen enmiendas al Código del Trabajo y una nueva ley sobre los servicios de inspección del trabajo, que amplía su mandato y exige el establecimiento de un Consejo Consultivo Tripartito sobre la estrategia y las actividades de inspección del trabajo.

Los mandantes tripartitos alcanzaron consensos y adoptaron conclusiones, recomendaciones y herramientas en nueve **reuniones sectoriales aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT**, a saber, sobre la acuicultura, la automoción, la educación, el transporte urbano, los deportes, los textiles, la confección, el cuero y el calzado. Las comisiones normativas examinaron la aplicación de las normas sectoriales en el sector marítimo y en la educación¹¹. En las reuniones subregionales celebradas en las Américas y en Asia y el Pacífico se abordaron cuestiones emergentes clave en los ámbitos del saneamiento, los textiles y el turismo, mientras que en dos seminarios interregionales se examinaron las conclusiones de las investigaciones realizadas en los ámbitos de las tecnologías de la información y de la comunicación y en la minería. Asimismo, en una reunión de expertos celebrada en octubre de 2021 se elaboró un [repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las industrias textil, de la confección, del cuero y del calzado](#).

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 1 durante el bienio 2020-2021 ascendió a 147,4 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 68 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 29 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 3 por ciento procedió de la CSPO (véase el cuadro 2). Este monto superó el presupuesto estratégico fijado para el bienio en un 31 por ciento, sobre todo debido a la movilización de contribuciones voluntarias destinadas al fortalecimiento de las administraciones de trabajo y de los servicios de inspección del trabajo.

11 El Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006); la [Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima](#), y el [Comité Mixto OIT/UNESCO de Expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente \(CEART\)](#).

► **Cuadro 2. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 1**

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	101,8	101,1
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	11,0	42,2
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	4,1
Total	112,8	147,4

Del gasto total en 2020-2021, un 51 por ciento correspondió al fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de los interlocutores sociales (productos 1.1 y 1.2). Estos recursos procedieron esencialmente del presupuesto ordinario de la OIT (91 por ciento). También se destinó una asignación importante de la CSPO a la consecución de estos productos. De hecho, el gasto procedente de esta fuente en 2020-2021 superó el monto gastado en 2018-2019 para promover organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas, contribuyendo a la consecución de 23 resultados en 21 Estados Miembros.

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

► **Datos destacados**

- El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) fue la primera norma de la historia de la OIT en ser ratificada universalmente.
- En el bienio se registraron 95 ratificaciones de convenios y protocolos, 69 de ellas en 2021, lo que revela la importancia que otorgan los Estados Miembros de la OIT a las normas internacionales del trabajo para recuperarse de la crisis y construir un futuro del trabajo mejor. A lo largo del bienio, Antigua y Barbuda ratificó siete convenios y dos protocolos, Sierra Leona siete convenios y un protocolo, y Somalia siete convenios.
- Una alianza entre múltiples interesados liderada por la OIT, la Secretaría de la Naciones Unidas y la Organización Marítima Internacional se ocupó de los efectos de las restricciones impuestas a causa de la COVID-19 en los cambios de tripulación, y brindó soluciones a cientos de miles de trabajadores del sector marítimo que quedaron varados en el mar durante la crisis de la COVID-19.
- A solicitud de los Gobiernos de México y de los Estados Unidos de América, la OIT realizó una misión de observación del proceso de legitimación de un convenio colectivo en una fábrica de General Motors instalada en Silao, México, a fin de examinar el cumplimiento de los compromisos contraídos en virtud del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.

Pese a las dificultades causadas por la pandemia, la OIT siguió desarrollando una política prospectiva con respecto a la elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, como se propugna en la Declaración del Centenario. El mecanismo de examen de las normas siguió procurando mantener un corpus normativo claro, sólido y actualizado y la Organización continuó aplicando una agenda normativa en la que se combina de manera equilibrada

la derogación o el retiro de instrumentos superados con el establecimiento de nuevas normas a fin de colmar las lagunas normativas. En 2021, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió derogar 8 convenios y retirar 10 convenios y 11 recomendaciones. Además, el Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), propuso la derogación o el retiro de 36 instrumentos marítimos entre 2023 y 2030. Paralelamente, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo dos puntos normativos, el primero sobre los aprendizajes de calidad (2022 y 2023), y el segundo sobre la protección de la seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos biológicos (2024-2025).

Las mejoras tecnológicas como la facilitación de versiones digitales de guías, repositorios y flujos de trabajo digitales para la producción de informes, permitieron a los órganos de control seguir avanzando a buen ritmo y los mandantes pudieron acceder a los mecanismos de control de manera más eficaz, con lo que se aumentó la transparencia. Al mismo tiempo, la OIT puso a punto productos específicos para el desarrollo de conocimientos sobre la función de las [normas internacionales del trabajo en el contexto del brote de la COVID-19](#) y la [labor de los órganos de control](#).

► Recuadro 11. Los mecanismos de control de la OIT durante la pandemia de COVID-19

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones celebró con éxito su primera reunión totalmente virtual en noviembre-diciembre de 2020. A lo largo del bienio, la Comisión publicó 3 223 comentarios y un Estudio General titulado [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#). Dedicó una sección de su [Informe General de 2021](#) y varias observaciones generales a la cuestión de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la crisis de la COVID-19.

La Comisión de Aplicación de Normas, que no se pudo reunir en 2020 debido al aplazamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, reanudó sus labores en 2021 en un formato virtual. Esta comisión examinó 19 casos individuales y adoptó conclusiones sobre medidas de seguimiento específicas que debía emprender la Oficina.

Tras el aplazamiento de las reuniones de marzo y junio de 2020 del Consejo de Administración, el Comité de Libertad Sindical reanudó sus labores de forma virtual en octubre de 2020, y logró recuperar el atraso acumulado al examinar 139 casos.

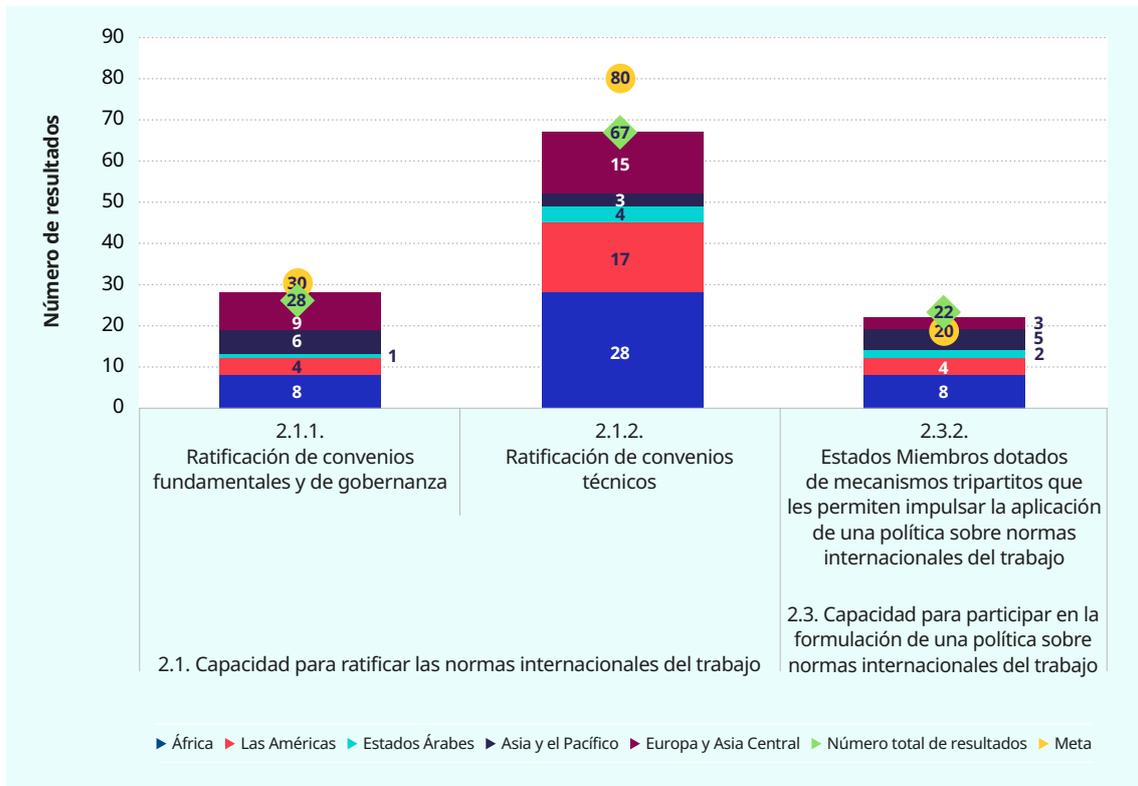
El Consejo de Administración examinó diversas quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 durante las reuniones virtuales que tuvieron lugar en 2020 y 2021, y adoptó varias decisiones en relación con el seguimiento de las recomendaciones de dos comisiones de encuesta y otros casos. La Oficina brindó asistencia en procedimientos de conciliación voluntaria entre distintas partes, organizados en seis casos, dos de los cuales fueron retirados.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2020-2021

A lo largo del bienio, la OIT proporcionó apoyo a los Estados Miembros a fin de fomentar la ratificación de las normas internacionales del trabajo (producto 2.1). Los resultados en este ámbito fueron inferiores a la meta establecida para el bienio (véase el gráfico 17), principalmente debido a que los efectos de la pandemia ralentizaron los procesos de ratificación en 2020. La OIT también brindó apoyo a sus mandantes con respecto a la aplicación de las normas (producto 2.2), ámbito en el que se logró alcanzar la meta establecida para los dos indicadores correspondientes a este producto. Se mejoró la capacidad de los Estados Miembros para participar en el ciclo normativo (producto 2.3) gracias a la presentación oportuna de memorias y a la promoción de la participación tripartita en 22 Estados Miembros¹².

12 Se puede consultar información específica al respecto en el anexo II.

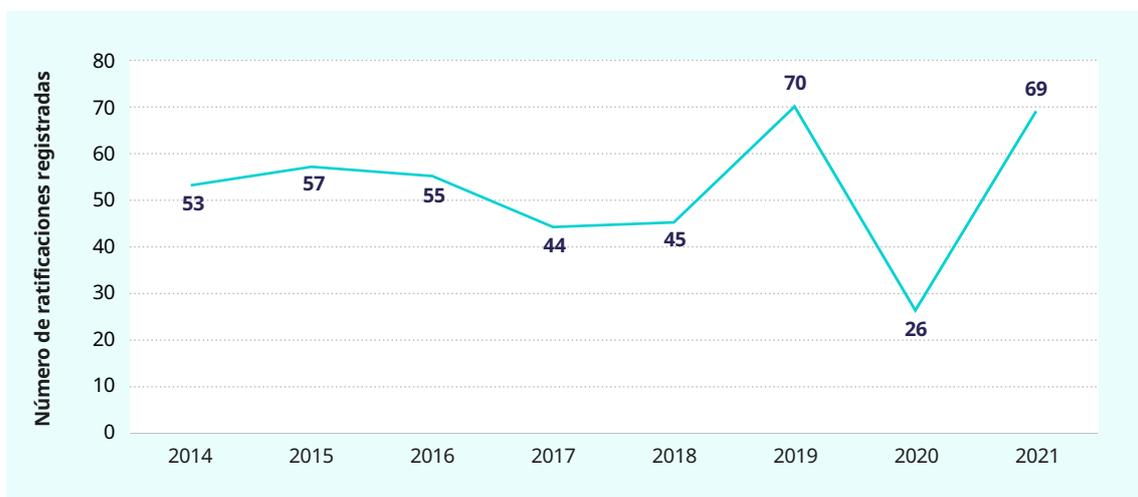
► **Gráfico 17. Resultados obtenidos en el marco del resultado 2, por región**



Notas:

- Los dos indicadores del producto 2.2 y uno de los indicadores del producto 2.3 tienen distintas unidades de medición, por lo que no se incluyen en el gráfico.
- La meta de 20 ratificaciones establecida en el documento del Programa y Presupuesto para el indicador 2.1.2 correspondía a un conjunto limitado de instrumentos examinados por el mecanismo de examen de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, protección social, política de empleo y trabajo marítimo y esa cifra se superó durante el bienio. La meta de 80 ratificaciones es conforme al promedio de ratificaciones de convenios técnicos actualizados que se registró en los últimos tres bienios.

► **Gráfico 18. Número de ratificaciones registradas (2014-2021)**



Si bien la crisis de la COVID-19 limitó los avances en la **ratificación de las normas internacionales del trabajo** en 2020, se registró un aumento considerable del número de ratificaciones en 2021, similar al registrado en 2019, año del centenario de la OIT (véase el gráfico 18).

En lo que respecta a los convenios fundamentales y de gobernanza, la ratificación universal del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) supuso un hito importante para la OIT. Los instrumentos más ratificados dentro de esta categoría fueron el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

En cuanto a los convenios técnicos, la mayor importancia que ha cobrado la seguridad y salud en el trabajo en respuesta a la COVID-19 suscitó un mayor número de ratificaciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Otros convenios con un nivel elevado de ratificación fueron el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), recientemente adoptado, que entró en vigor en 2020, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

► Recuadro 12. Ratificación de convenios fundamentales por la República de Corea

El 20 de abril de 2021, la República de Corea ratificó tres convenios fundamentales, a saber, el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); 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). Fue la culminación de un largo proceso de compromiso que los mandantes del país emprendieron en 1996 y que incluyó misiones tripartitas de alto nivel y apoyo técnico de la OIT, diálogo con los órganos de control y avances en la reglamentación, todo lo cual abrió el camino para la ratificación.

La OIT brindó un apoyo constante a los mandantes a fin de fomentar la **aplicación de las normas internacionales del trabajo**. El número de casos de progreso en los países con respecto a los cuales los órganos de control expresaron su satisfacción fue de 44, una cifra cercana a la meta de 45 que se había fijado. Esto pone de manifiesto el alcance de la asistencia técnica prestada por la OIT y la mayor concienciación de la necesidad de mejorar la protección en el trabajo a fin de construir un mundo del trabajo mejor tras la pandemia.

Un elemento central de la estrategia de la OIT en esta esfera fue la expansión y consolidación de esfuerzos para integrar la aplicación de las normas internacionales del trabajo mediante alianzas, concertadas especialmente en el marco del sistema de las Naciones Unidas. Esto dio lugar a la inclusión explícita de las cuestiones normativas señaladas por los órganos de control de la OIT en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en el Perú, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán, esto es, el 10 por ciento de los 40 marcos analizados, con lo que se alcanzó la meta establecida. En otros cinco Marcos de Cooperación —Bangladesh, Côte d'Ivoire, Eswatini, Sudáfrica y Turquía— la estrategia se basó en los comentarios formulados por los órganos de control, sin hacer explícitamente referencia a ellos, en relación con cuestiones como la libertad sindical y de asociación, la igualdad de género, el trabajo infantil y la promoción del empleo. El [Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Bangladesh 2022-2026](#), por ejemplo, contiene referencias a las normas internacionales del trabajo, la reforma laboral, el fortalecimiento de la gobernanza del mercado de trabajo y la promoción del diálogo social.

Asimismo, se obtuvieron muchos resultados alentadores con respecto a la **capacidad de los mandantes de participar en todas las etapas del ciclo normativo**, tanto a nivel mundial como a nivel de los países. Las acciones emprendidas por la OIT en este ámbito incluyeron el examen de instrumentos jurídicos en 20 Estados Miembros y la reconfiguración de las iniciativas de formación, en particular las que se llevaban

► **Recuadro 13. Integración de las normas internacionales del trabajo en las actividades de las Naciones Unidas**

La OIT participó muy activamente en varios grupos interinstitucionales, entre ellos: *a)* un Equipo de Tareas interinstitucional sobre el principio de no dejar a nadie atrás, los derechos humanos y la agenda normativa; *b)* la Red de las Naciones Unidas sobre discriminación racial y protección de las minorías, y *c)* el Grupo de Trabajo sobre el Llamamiento a la Acción en favor de los Derechos Humanos iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas. La OIT contribuyó a elaborar productos de difusión de conocimientos afines y a impartir formación a miembros de los Equipos de las Naciones Unidas en los Países. Aunque los esfuerzos desplegados en esta esfera fueron en general fructíferos, la experiencia mostraba la necesidad de seguir identificando y desarrollando las correlaciones estratégicas entre los comentarios de los órganos de control de la OIT y los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas.

a cabo con el CIF-OIT como la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, que incrementó la oferta y el alcance de cursos virtuales en determinadas regiones. Si bien la presentación puntual de memorias sobre la aplicación de las normas ratificadas se situó en un nivel bajo (25 por ciento) en 2020, los resultados aumentaron de forma apreciable en 2021 (40 por ciento), por lo que se alcanzó la meta establecida. Esto permitió a los órganos de control desempeñar adecuadamente su función de supervisión.

En 22 Estados Miembros, en especial en las regiones de África, Asia y el Pacífico y las Américas, la OIT apoyó el establecimiento de mecanismos tripartitos que permitieron a los mandantes participar eficazmente en la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, lo que comprendió la presentación de memorias a los órganos de control. En algunos países, la respuesta a la crisis brindó la oportunidad de reforzar la interacción tripartita en relación con las prioridades normativas, mientras que en otros provocó un deterioro de las condiciones de diálogo social. Por consiguiente, es necesario proseguir los esfuerzos para que los mandantes tripartitos puedan debatir y acordar planes nacionales con miras a la ratificación y aplicación de normas internacionales del trabajo, inclusive como seguimiento a las decisiones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 2 durante el bienio 2020-2021 fue de 72,5 millones de dólares de los Estados Unidos (véase el cuadro 3). Los gastos con cargo al presupuesto ordinario fueron inferiores a lo previsto debido a la cancelación de varias reuniones presenciales en el curso del bienio y a las restricciones en materia de viajes. Los gastos extrapresupuestarios, por su parte, fueron superiores a lo previsto debido al creciente interés por la promoción de las normas en el marco de acuerdos mundiales de comercio e inversión y en las políticas de protección social de las instituciones

► **Cuadro 3. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 2**

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	56,7	50,7
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	11,0	18,6
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	4,1
Total	67,7	72,5

financieras internacionales. En muchos casos, los avances en la aplicación de normas se produjeron como resultado de actividades eficaces de cooperación para el desarrollo emprendidas por la OIT, por ejemplo, el proyecto [Trade for Decent Work Project](#) (el comercio al servicio del trabajo decente) o el programa de cooperación técnica de la OIT con Qatar. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados concretos en este ámbito en dos Estados Miembros.

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

► Datos destacados

- 67 países formularon políticas, programas y planes de acción para la protección, promoción y recuperación del empleo, especialmente en respuesta a la crisis de la COVID-19.
- 20 países realizaron evaluaciones rápidas sobre el impacto de la COVID-19 en el mercado de trabajo sirviéndose de una metodología innovadora de la OIT.
- 7 Estados Miembros integraron las consideraciones sobre una transición justa en sus contribuciones determinadas a nivel nacional para hacer frente a la crisis del cambio climático.
- La OIT desempeñó un papel central en la Cumbre sobre los Sistemas Alimentarios celebrada en septiembre de 2021 y aprovechó las alianzas para promover el empleo decente para los 768 millones de personas que sufren de inseguridad alimentaria en el mundo, muchas de ellas ocupadas en la agricultura.

La labor de la OIT relativa a la transición económica, social y ambiental fue determinante para ayudar a los mandantes a hacer frente a las consecuencias inmediatas de la crisis en los sectores, empresas y trabajadores más afectados, así como para concebir políticas y programas a más largo plazo que propicien una recuperación generadora de empleo, inclusiva y ecológica. La OIT desarrolló nuevas herramientas —como las [directrices sobre diagnósticos rápidos para evaluar el impacto de la COVID-19 a nivel de los países](#)—. Asimismo, se adoptaron directrices y enfoques de aplicación a fin de promover mejor la coordinación de las políticas de empleo y de protección social con miras a generar sinergias y potenciar el impacto.

► Recuadro 14. Aplicación coordinada de las políticas de protección social y las políticas activas del mercado de trabajo en Uzbekistán

El Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales de Uzbekistán solicitó la asistencia técnica de la OIT a fin de fomentar la coordinación entre las políticas de empleo y las políticas de protección social con miras a mejorar la cobertura de las mujeres y de los jóvenes, e identificar competencias, sistemas y procedimientos que puedan responder con mayor eficacia a la crisis. La OIT realizó dos evaluaciones institucionales, una relativa a los Servicios Públicos de Empleo y la otra en relación con el Programa de Obras Públicas, y prestó asesoramiento sobre la manera de mejorar la prestación de servicios a los grupos vulnerables y los jóvenes de ambos sexos. Como resultado, para octubre de 2020, el país pudo ofrecer empleo temporal a 500 000 personas, 270 000 de ellas mujeres, con lo que duplicó su capacidad de ofrecer empleos públicos con respecto a enero de 2020.

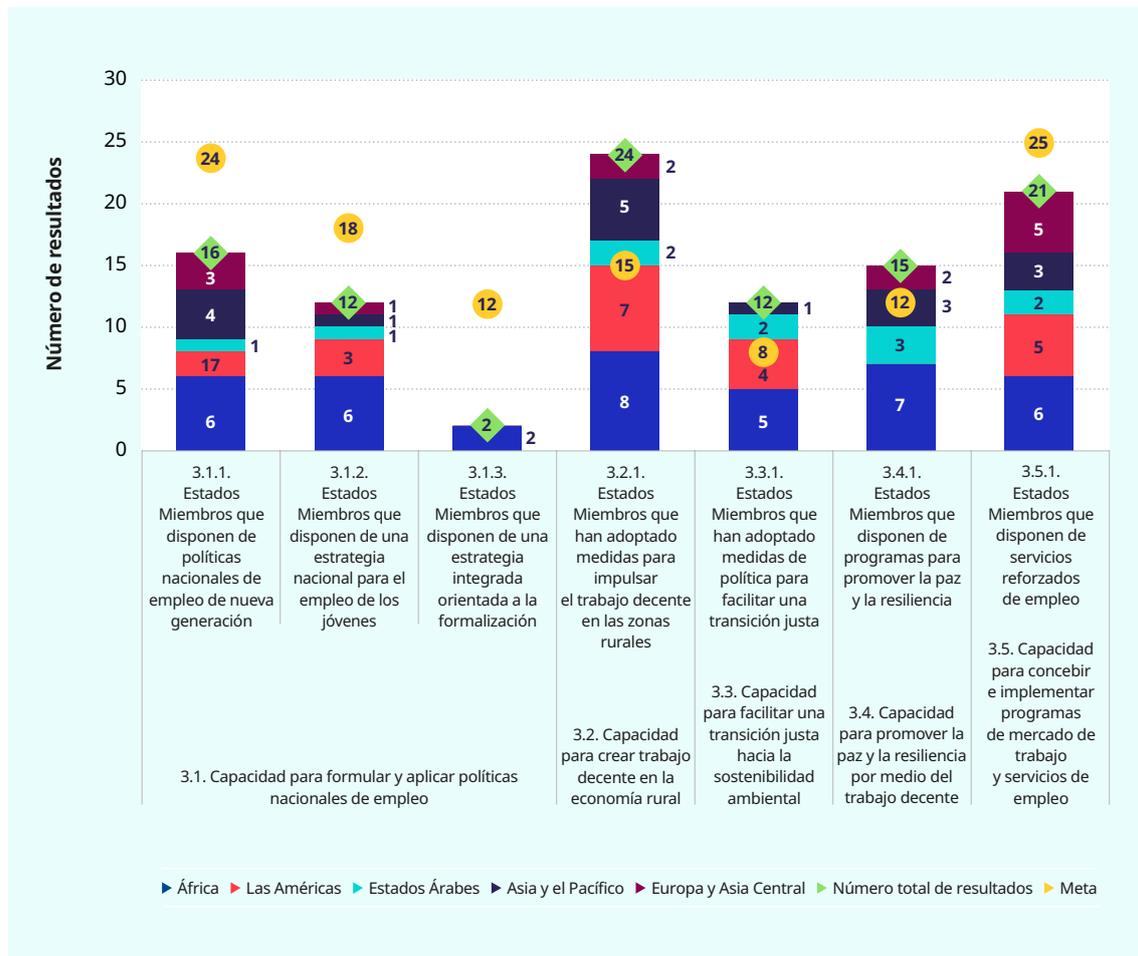
Artículo conexo: [How the ILO can support vital public employment programmes during the COVID-19 crisis.](#)

En muchos países menos adelantados, la OIT prestó apoyo para facilitar respuestas inmediatas destinadas a mantener o generar empleo a través del programa de referencia de la OIT «Empleo para la Paz y la Resiliencia», centrándose especialmente en planes de obras públicas adaptados a las nuevas condiciones sanitarias. La importancia estratégica de los sistemas agroalimentarios para la recuperación, cuya fragilidad quedó al descubierto durante la pandemia, exigía una atención particular y llevó a los mandantes de muchos países a aplicar medidas favorables al trabajo decente en las zonas rurales, haciendo especial hincapié en la sostenibilidad ambiental.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2020-2021

A lo largo del bienio, el apoyo de la OIT se centró en la consecución de los cinco productos destinados a reforzar la capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar medidas de política que mejoren el empleo, en términos cuantitativos y cualitativos, inclusive en las economías rural y verde. En total, la OIT contribuyó a la obtención de 102 resultados en el marco del resultado 3, cifra ligeramente inferior a la meta fijada para el bienio (esto es, 114). La meta se superó en tres de los siete indicadores de productos, y los resultados obtenidos fueron muy inferiores a la meta establecida en lo que respecta a la adopción de estrategias integradas orientadas a la formalización ya que la crisis de la COVID-19 llevó a muchos países a priorizar el apoyo a medidas de respuesta inmediata sobre medidas a más largo plazo (véase el gráfico 19).

► Gráfico 19. Resultados obtenidos en el marco del resultado 3, por indicador de producto y región



Aproximadamente el 40 por ciento de los resultados se alcanzaron en África, especialmente en relación con la adopción de políticas nacionales de empleo, medidas para impulsar el trabajo decente en la economía rural y programas de inversión intensivos en empleo. La OIT también contribuyó al logro de muchos resultados en las Américas, especialmente en relación con la economía rural, y en Asia y el Pacífico. Los resultados obtenidos en los Estados Árabes se repartieron uniformemente entre las distintas esferas de resultados, mientras que en Europa y Asia Central la mayoría de los resultados tenían que ver con las políticas nacionales de empleo y el fortalecimiento de los servicios de empleo.

En respuesta a las demandas de los mandantes, la asistencia de la OIT para **formular y aplicar una nueva generación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género** pasó a centrarse en el impacto de la crisis de la COVID-19 en el empleo, especialmente para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores informales, así como en estrategias favorables a una recuperación generadora de empleo. Los conocimientos sobre países concretos adquiridos a través de evaluaciones rápidas, sumados a los obtenidos en una encuesta mundial sobre los efectos de la crisis en los jóvenes y los estudios sobre sus repercusiones en el empleo en función del género, abrieron el camino para la elaboración de estrategias de empleo basadas en datos empíricos con miras a responder a la crisis, que lograron resultados en 16 Estados Miembros. Las actividades relacionadas con las políticas macroeconómicas y sectoriales con perspectiva de género fueron respaldadas por un programa conjunto de ONU-Mujeres y la OIT que se aplicó en cinco países. El empleo y la creación de puestos de trabajo se convirtió en un elemento esencial de muchos planes de respuesta socioeconómica ante la COVID-19 elaborados por las Naciones Unidas.

► Recuadro 15. Evaluación del impacto de la COVID-19 en la economía y el mercado de trabajo

La irrupción de la COVID-19 dio lugar a un declive económico debido a la caída de la demanda mundial y a interrupciones en el funcionamiento de las cadenas mundiales de suministro, los flujos de capital y algunas actividades sectoriales. A raíz de la crisis, la OIT proporcionó orientaciones y apoyo en tiempo real para evaluar el impacto de la crisis y concebir medidas de recuperación apropiadas. Se produjeron y difundieron nuevas [directrices técnicas](#) sobre la elaboración de diagnósticos rápidos a fin de emprender [evaluaciones por países](#). Estas evaluaciones, complementadas por una serie de [notas de políticas](#) consagradas a las respuestas a la crisis, fueron fundamentales para sustentar los debates sobre las políticas y diseñar estrategias de promoción del empleo en todas las regiones. Una de estas evaluaciones, destinada a examinar el impacto multidimensional de la COVID-19 en el empleo y el mercado de trabajo en Filipinas, se centró en los siguientes aspectos: *a)* los grupos vulnerables; *b)* una sección consagrada a los jóvenes a fin de orientar la Estrategia Nacional de Recuperación del Empleo; *c)* la evaluación común para el país de las Naciones Unidas; *d)* el Marco Socioeconómico y para la Consolidación de la Paz, y *e)* otras políticas y medidas sobre el empleo juvenil en el país.

La prioridad dada a la respuesta urgente a la pandemia de COVID-19 llevó a que en algunos países se retrasase la adopción de políticas de empleo juvenil y de estrategias integradas de formalización. Las actividades en estas esferas siguen siendo prioritarias para los mandantes tripartitos de todas las regiones y exigirán nuevas inversiones en los años venideros, que deberán basarse en la labor de los equipos de tareas interinstitucionales de las Naciones Unidas y los programas conjuntos sobre los jóvenes —varios de ellos liderados por la OIT— y en acontecimientos importantes a nivel mundial y regional como la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, la estrategia conjunta OIT-Unión Africana para el empleo juvenil o la alianza con la Comisión Europea para la aplicación de la Garantía Juvenil en los Balcanes Occidentales.

La OIT ayudó a los mandantes a formular y aplicar medidas para promover **el trabajo decente en la economía rural**, y obtuvo resultados en 24 Estados Miembros. La labor de la OIT se centró en la formulación de medidas de respuesta a la COVID-19 encaminadas a proteger los derechos de los trabajadores, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en los sectores rurales y maximizar el potencial de generación de empleo decente de los sistemas agroalimentarios, en particular para los jóvenes. En una reunión tripartita sobre la [acuicultura](#) se adoptaron conclusiones y recomendaciones de política para la acción futura. En varios países se aplicaron [enfoques intensivos en empleo](#) para crear empleos decentes en las zonas rurales mediante inversiones en infraestructura y medio ambiente. Las iniciativas mundiales de promoción del empleo y el trabajo decente en el sector agroalimentario fueron reforzadas en el marco del G20, la [Plataforma Mundial de Donantes para el Desarrollo Rural](#), el [Foro Mundial Bananero](#) y la [Cumbre sobre los Sistemas Alimentarios](#) de la Naciones Unidas, y en este contexto la OIT se alió con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola en una [Coalición de acción sobre trabajo decente e ingresos y salarios vitales para todos los trabajadores de los sistemas alimentarios](#).

Aumentaron las solicitudes de asistencia dirigidas a la OIT en relación con la promoción de **recuperaciones basadas en principios ecológicos y generadoras de empleo**, que dieron lugar a resultados en 12 Estados Miembros, cuatro más de los previstos. Las evaluaciones mundiales y de regiones específicas proporcionaron nuevos conocimientos sobre el impacto laboral, social y económico del cambio climático en sectores como el transporte, la energía, la agricultura y la producción de alimentos de origen vegetal, la silvicultura, la construcción y el sector manufacturero. La utilización de nuevas herramientas, métodos y enfoques permitió a los mandantes de la OIT analizar el impacto social y económico del cambio climático, la degradación ambiental y la resiliencia a nivel nacional y subnacional.

Gracias a la implicación de la OIT, los objetivos de trabajo decente y transición justa figuran en varios procesos internacionales clave de formulación de políticas relacionadas con el clima, como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) y el Comité de Expertos de Katowice sobre las Repercusiones de la Aplicación de las Medidas de Respuesta. La OIT, en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas, también hizo posible que los Estados Miembros actualizaran sus contribuciones determinadas a nivel nacional respecto del cambio climático mediante la inclusión de los objetivos de trabajo decente y transición justa, en consonancia con las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#).

► Recuadro 16. Elaboración y validación de la Estrategia Nacional de Promoción de Empleos Verdes de Côte d'Ivoire

De diciembre de 2019 a junio de 2021, la OIT colaboró con los mandantes de Côte d'Ivoire, bajo la codirección del Ministerio de Empleo y Protección Social y el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, en la formulación de una estrategia para promover los empleos verdes. Se constituyó un Grupo de Trabajo sobre Empleos Verdes, de carácter consultivo y composición tripartita; se llevó a cabo una revisión amplia de las políticas y un análisis sectorial, y se definieron las prioridades nacionales para la promoción de los empleos verdes. Con este enfoque, Côte d'Ivoire elaboró y validó una Estrategia Nacional de Promoción de Empleos Verdes dotada de un presupuesto de 5 millones de dólares de los Estados Unidos para su ejecución.

La OIT brindó apoyo a programas para promover **sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente** en 15 Estados Miembros mediante la prestación de asesoramiento en materia de políticas y estrategias, productos de divulgación de conocimientos y alianzas de colaboración. Estos programas contribuyeron en gran medida a la creación de empleos decentes para grupos en situaciones de vulnerabilidad, como las mujeres y los hombres pobres, los jóvenes, los refugiados y los desplazados internos. Se implementaron programas de inversión intensivos en empleo en ocho países de África,

los Estados Árabes y Asia y el Pacífico, en la mayoría de los casos aplicando el enfoque de desarrollo de infraestructuras con alto coeficiente de mano de obra que preconiza la OIT. Con este enfoque, se generaron 1,2 millones de días de trabajo en Jordania y el Líbano, que beneficiaron a 21 500 hombres y mujeres, con inclusión de los refugiados sirios. Se implementaron programas de desarrollo de empresas y cooperativas en siete países, y se proporcionó apoyo a programas de desarrollo de competencias y servicios de empleo en cinco países de diferentes regiones. Todas estas iniciativas se basaron en las normas internacionales del trabajo, en particular en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

En cuanto a los **programas de mercado de trabajo y servicios de empleo**, se obtuvieron resultados en 21 Estados Miembros, cifra inferior a la meta fijada para el bienio. Las actividades de la OIT se centraron en estrategias de reincorporación al trabajo, la ampliación del acceso a ayudas para la búsqueda de empleo y la mejora de la empleabilidad, en particular para los jóvenes. Se prestó apoyo a los servicios públicos nacionales de empleo a fin de mejorar los servicios que ofrecen, inclusive mediante bolsas de trabajo en línea, mecanismos de prestación, plataformas de información y gestión. Las reformas normativas y de políticas reforzaron las políticas y programas activos del mercado de trabajo. Los estudios sobre las transiciones a lo largo de la vida, el trabajo voluntario y el empleo juvenil, y la prestación de servicios de empleo sirvieron de orientación a los mandantes de la OIT para modernizar sus sistemas. Se elaboraron herramientas y guías para el desarrollo de la capacidad a nivel mundial y regional, inclusive en colaboración con el programa «Youmatch» de GIZ, la Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo, la Confederación Mundial de Empleo y la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 3 durante el bienio 2020-2021 fue de 225,1 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 27 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT, en un 70 por ciento con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y en un 3 por ciento con cargo a la CSPO (véase el cuadro 4). Este monto sobrepasa el presupuesto estratégico fijado para el bienio en un 15 por ciento, lo que puede imputarse en gran medida a la movilización de contribuciones voluntarias y de fondos de la CSPO a fin de financiar la formulación y aplicación de políticas nacionales de empleo y desarrollar programas de inversión con alto coeficiente de empleo en países que se encuentran en situación de fragilidad. La CSPO, en particular, permitió que se obtuviesen diez resultados en nueve Estados Miembros.

► Cuadro 4. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 3

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	69,5	60,8
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	127,0	157,3
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	7,0
Total	196,5	225,1

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

▶ Datos destacados

- ▶ 30 países realizaron análisis del sistema del mercado de trabajo como base para la introducción de mejoras estratégicas destinadas a asegurar la sostenibilidad de las empresas y el empleo en sectores económicos clave.
- ▶ La Alianza de Acción hacia una Economía Verde, iniciativa interinstitucional cuyo objetivo es fomentar una recuperación y transiciones hacia economías verdes e inclusivas, se ha ampliado y abarca ahora a 20 países.
- ▶ El Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, que ha creado una sección específica consagrada a la COVID-19, vio aumentar en un 70 por ciento el número de consultas a su página web registrando más de 36 000 visitas al mes.
- ▶ El programa Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) ayudó a 350 empresas en Indonesia a combatir la desigualdad de género en el lugar de trabajo.

Durante 2020-2021, la estrategia de la OIT para el fomento de las empresas sostenibles y la iniciativa empresarial se adaptó para responder a los retos generados por la pandemia y ofrecer soluciones holísticas mediante un enfoque integrado con perspectiva de género que se centró en la resiliencia y la productividad. Se prestó especial atención a la sostenibilidad ambiental, en particular a través de la [Iniciativa de Acción Climática para el Empleo](#) y la [Alianza de Acción para una Economía Verde \(PAGE\)](#). El enfoque de la OIT se estructuró en torno a un modelo ecosistémico orientado a mejorar [el trabajo decente y la productividad](#), que puede aplicarse también a la economía informal, y se basa en los análisis de los sistemas de mercado para identificar limitaciones sistémicas subyacentes que afectan al crecimiento de las empresas y a la promoción del trabajo decente. Asimismo, la OIT recibió un número creciente de solicitudes de apoyo relacionadas con el desarrollo de la economía social y solidaria, que dieron lugar a la elaboración de estrategias específicas en países como Sudáfrica, Túnez y Turquía. La reunión de 2022 de la Conferencia Internacional del Trabajo proporcionará nuevas pautas de actuación en este ámbito.

▶ Recuadro 17. Innovación y desarrollo de pymes verdes en Zimbabwe

La OIT aplicó un enfoque integrado para contribuir a fomentar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas en la economía verde de Zimbabwe. La cooperación con las autoridades nacionales llevó a la integración de la sostenibilidad ambiental y los empleos verdes en los planes de estudio de formación profesional y técnica. Esto se complementó con un concurso de innovación empresarial («[The Green EnterPRIZE](#)») para apoyar a los jóvenes empresarios en su transición hacia productos y servicios más ecológicos, y formas de trabajo más sostenibles. La OIT también puso en marcha el programa SCORE en el país para fomentar el crecimiento empresarial y de la productividad, prestando especial atención a la seguridad y salud en el trabajo y a la COVID-19.

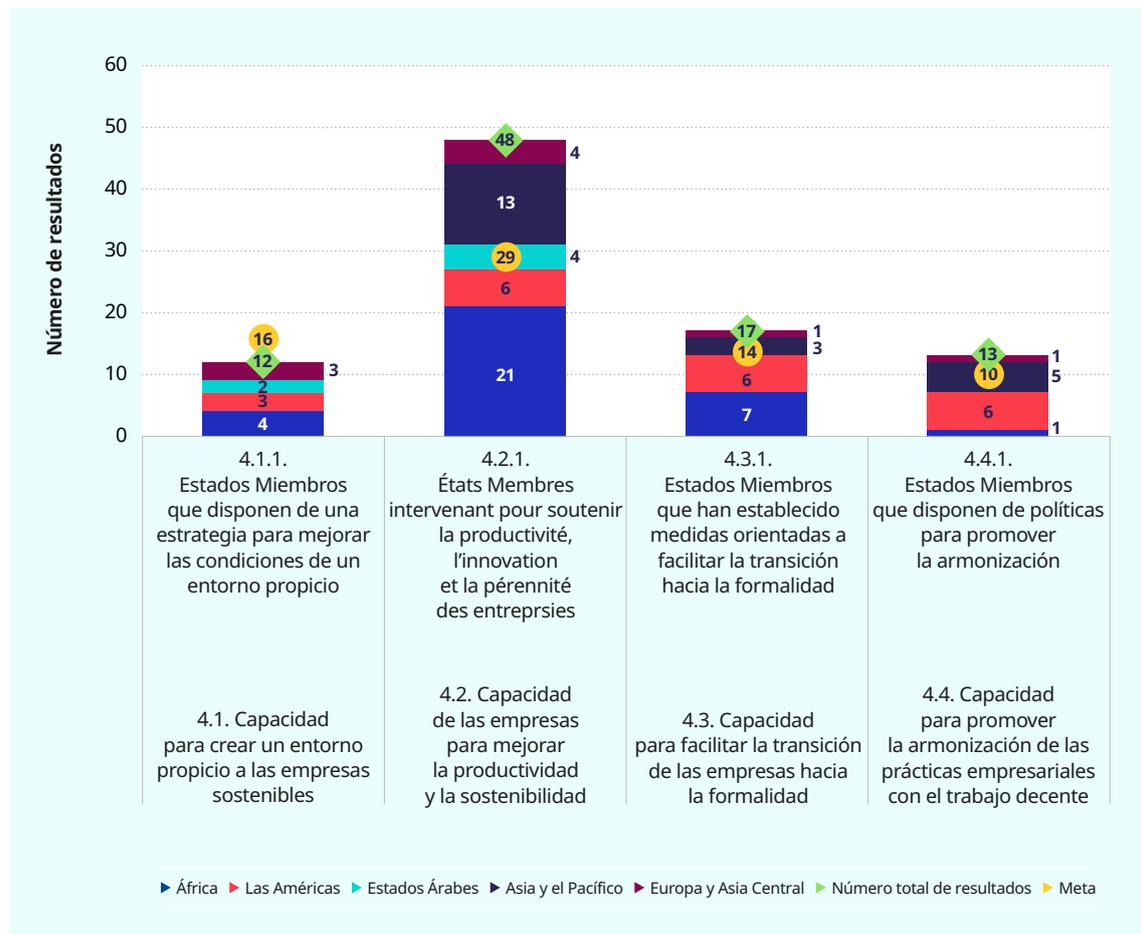
La OIT reforzó su labor de promoción de la digitalización como medio para fomentar la sostenibilidad de las empresas. El informe de 2021 titulado [MYPE Digital: Cómo la digitalización puede generar un crecimiento productivo para las micro y pequeñas empresas](#) fue una iniciativa conjunta de la OIT, la Organización

Internacional de Empleadores y la Fundación Konrad Adenauer. En él se realiza un examen exhaustivo de los datos sobre el estado de digitalización de las microempresas y las pequeñas empresas en todo el mundo y se propone servir de base para la formulación de políticas. La creación de un [Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente](#) tiene por objetivo acelerar la digitalización de los pagos salariales. La OIT también ha digitalizado sus propias herramientas y productos, lo que ha permitido llegar a un mayor número de mandantes e interactuar con ellos de manera más intensa a pesar de las restricciones para reunirse y viajar. Esto incluye, por ejemplo, el programa de formación Empresas Sostenibles y Resilientes, que se puso en marcha en octubre de 2021.

Cumplimiento de las metas y los compromisos correspondientes a 2020-2021

A lo largo del bienio, el apoyo prestado por la OIT a los Estados Miembros se centró en el logro de cuatro productos. En total, los 90 resultados alcanzados superaron en un 30 por ciento la meta fijada en el Programa y Presupuesto. Los resultados excedieron la meta fijada en tres de los cuatro indicadores de productos (véase el gráfico 20). En torno al 37 por ciento de los resultados se obtuvieron en África, especialmente en relación con la productividad de las empresas y la transición de las unidades económicas hacia la formalidad. Se logró también un número considerable de resultados en Asia y el Pacífico y en las Américas, en particular en relación con la productividad y la armonización de las prácticas empresariales con un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. En los Estados Árabes y en Europa y Asia Central, la mayoría de los resultados se obtuvieron en la esfera de la productividad.

► Gráfico 20. Resultados obtenidos en el marco del resultado 4, por indicador de producto y región



Si bien el número de resultados relativos a la creación de un **entorno propicio para las empresas sostenibles y la iniciativa empresarial** fue inferior a la meta establecida a causa de retrasos en las reformas previstas en algunos países como consecuencia de la COVID-19, la OIT realizó muy diversas intervenciones que condujeron a cambios significativos en distintas esferas, como la economía social y solidaria y la promoción del emprendimiento de las mujeres. La OIT respaldó los procesos de diálogo social tripartito para la formulación de hojas de ruta completas a fin de lograr un entorno más propicio que conduzca a compromisos y acciones en materia de elaboración de políticas en países como Macedonia del Norte y Suriname.

► Recuadro 18. Creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles en Suriname

La OIT elaboró una encuesta estándar que sirvió de base para realizar una [evaluación del entorno propicio para las empresas sostenibles en Suriname, centrada principalmente en los motores de la productividad](#). El Comité de Seguimiento tripartito del Programa de Trabajo Decente por País de Suriname validó los resultados de la evaluación, publicada en 2020, y acordó las prioridades que debían orientar la elaboración de planes de acción nacionales tendentes a favorecer el desarrollo empresarial y mejorar la productividad. A raíz de los debates se elaboraron [tres planes de acción](#), que fueron adoptados el 15 de junio de 2021 por representantes del Ministerio de Trabajo, Oportunidades de Empleo y Asuntos Juveniles, la Asociación del Comercio y la Industria de Suriname, y el Consejo de Sindicatos de Suriname. En estos planes se proponen reformas para liberar el potencial de las empresas, fomentar mejoras de productividad e impulsar las inversiones que pueden generar crecimiento económico, crear mejores empleos y reducir la pobreza.

El número extremadamente elevado de resultados relacionados con la capacidad para mejorar la **productividad y la sostenibilidad de las empresas** se debe a la mejora de la conceptualización y digitalización de programas de larga data de la OIT como el programa [SCORE](#), el programa [Inicie y Mejore Su Negocio](#), con casi 24 millones de beneficiarios, y el [Programa de Finanzas Sociales](#), que se focaliza más en los empleos verdes y en la iniciativa de no dejar a nadie atrás. El programa SCORE, por ejemplo, presta especial atención al empoderamiento de las mujeres y a la igualdad de género, y ha obtenido importantes resultados en países como Colombia, Indonesia, Turquía y Viet Nam. El Programa de Finanzas Sociales puso a punto un modelo de intervención para promover la inclusión financiera de los refugiados y miembros de comunidades de acogida en seis países. En el Perú, 10 000 microempresas y pequeñas empresas recibieron apoyo en materia de mercadotecnia digital, financiación y seguridad y salud en el trabajo a través de la red [Emprende Andino](#) respaldada por la OIT. En respuesta a una importante demanda de desarrollo de las cadenas de suministro y los sistemas de mercado, el marco conceptual para los ecosistemas de productividad constituido en 2020 facilitó la formulación de un programa específico en este ámbito financiado por los Gobiernos de Suiza y Noruega, que ha de aplicarse, a título experimental, en Sudáfrica, Ghana y Viet Nam a partir de 2022.

La OIT contribuyó a que se produjera una importante evolución en la **formalización de las unidades de la economía informal** en 17 Estados Miembros, cifra superior a la meta fijada para el bienio. El impacto de la crisis de la COVID-19 en las empresas generó un aumento de la demanda de asistencia de la OIT en este ámbito, lo que condujo a la realización de un número importante de evaluaciones rápidas y estudios de diagnóstico y, a continuación, a la organización de programas de desarrollo de la capacidad, virtuales y semipresenciales, dirigidos tanto a empresarios individuales como a empresas con empleados. Asimismo, la OIT implementó proyectos de cooperación, que abarcaron intervenciones realizadas a nivel local, con carácter experimental, a fin de formalizar negocios informales dirigidos por mujeres y ubicados en mercados, a través de una estrategia en varios frentes que incluyó la sensibilización, el desarrollo de capacidad y la mejora del acceso a los servicios de desarrollo empresarial y al crédito.

La OIT siguió fortaleciendo la capacidad de los Estados Miembros y de las empresas para promover la **armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente**, por ejemplo, mediante cursos en línea masivos y abiertos. Se lograron resultados especialmente en Asia y el Pacífico y las Américas, en donde cuatro países adoptaron planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos. Tras la celebración de consultas tripartitas, seis Estados Miembros designaron puntos focales nacionales para promover la [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Una iniciativa conjunta de la OIT, ONU-Mujeres y la Unión Europea generó [recursos de conocimientos sobre la COVID-19](#) como parte de la promoción del empoderamiento económico de las mujeres en el trabajo a través de una conducta empresarial responsable en países del G7.

► Recuadro 19. La función de las empresas en la consecución del ODS 8

El primer curso en línea masivo y abierto, titulado «Business and Decent Work: How enterprises contribute to achieve decent work for all (SDG 8)» (Empresas y trabajo decente: Cómo contribuyen las empresas al logro del trabajo decente para todos (ODS 8)), fue impartido por la OIT en septiembre y octubre de 2021 en colaboración con el CIF-OIT. Contó con 1 274 participantes de 114 países y fue organizado en asociación con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), PNUD, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Pacto Mundial, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; la OIE y la CSI. Dicho curso permitió mejorar la comprensión sobre la manera en que las empresas pueden contribuir al logro de los componentes de la Agenda 2030 relativos al trabajo decente y aclaró la función de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales como marco para el diálogo y la acción.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 4 durante el bienio 2020-2021 fue de 115,6 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 38 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT, en un 58 por ciento con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y en un 4 por ciento con cargo a la CSPO (véase el cuadro 5). El grueso de las contribuciones extraordinarias (85 por ciento) se destinó a fortalecer la capacidad de las empresas para mejorar la productividad y la sostenibilidad, especialmente a través del programa SCORE. Los fondos de la CSPO se consagraron sobre todo al fomento de un entorno propicio para las empresas sostenibles y a la formalización de las unidades económicas, lo que contribuyó al logro de 18 resultados en 16 Estados Miembros.

► Cuadro 5. Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 4

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	48,8	44,1
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	56,0	67,3
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	4,2
Total	104,8	115,6

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

► Datos destacados

- 41 951 personas, 17 050 de ellas mujeres, participaron en actividades de desarrollo de competencias promovidas por la OIT y, según las estimaciones, unas 700 000 personas se beneficiaron indirectamente de las actividades de la OIT destinadas a mejorar los programas sobre competencias y empleabilidad en más de 50 Estados Miembros.
- Más de 400 docentes y formadores de África, las Américas y Asia y el Pacífico mejoraron sus capacidades con respecto a la transición digital de los programas de formación a través de un curso en línea titulado [E-Learning Lab on Digital TVET](#) que se impartió en colaboración con el CIF-OIT.
- 9 Estados Miembros adoptaron y aplicaron marcos normativos de reconocimiento de los conocimientos previos que incorporan la perspectiva de género y responden a las necesidades de grupos en situación de vulnerabilidad como los migrantes retornados, los refugiados, los trabajadores domésticos, los jóvenes y los trabajadores de la economía informal.
- 14 Estados Miembros realizaron evaluaciones rápidas de las necesidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias debido a la COVID-19.
- La reunión de 2021 de la Conferencia Internacional del Trabajo proporcionó orientaciones para que la OIT refuerce su enfoque estratégico de las competencias y el aprendizaje permanente en un mundo del trabajo en transformación afectado por la pandemia.

En 2018-2019, 28 países habían solicitado a la OIT servicios de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente frente a 54 países en 2020-2021. La OIT brindó apoyo a los mandantes en sus esfuerzos por responder al impacto inmediato de la crisis de COVID-19 en los sistemas de competencias, y en sus iniciativas destinadas a prepararse para el futuro y hacerse más resilientes a largo plazo. Se hizo hincapié en la urgente necesidad de reciclaje profesional y perfeccionamiento de competencias de los trabajadores de los sectores más afectados; la elaboración y puesta en práctica de cursos en línea y a distancia debido al cierre de las escuelas, de las instituciones de formación y de los lugares de trabajo; y el establecimiento de sistemas de reconocimiento de las competencias, en particular para los trabajadores retornados.

A fin de responder a este aumento de la demanda, la OIT movilizó recursos y colaboró con organizaciones multilaterales para elaborar y aplicar nuevas herramientas y programas específicamente dirigidos a hacer frente a los efectos de la COVID-19. Inmediatamente después de la aparición de la COVID-19, la OIT realizó tres encuestas mundiales para hacer un balance de sus repercusiones en los sistemas de competencias y aprendizaje permanente, elaboró [productos de divulgación de conocimientos](#) e impartió programas de desarrollo de capacidades para profesores y formadores en colaboración con el CIF-OIT. Estos programas reforzaron las iniciativas nacionales encaminadas a poner en marcha y ampliar el aprendizaje a distancia y en línea, inclusive en el marco de programas de aprendizajes y formación en el medio laboral, con miras a asegurar que el [acceso al desarrollo de competencias sea inclusivo para todos](#).

► Recuadro 20. Competencias digitales y digitalización de los sistemas de competencias en Camboya, Filipinas, Indonesia y Ucrania

La pandemia aceleró las transiciones digitales y llevó a las personas a conectarse en formas inéditas. En Camboya, la OIT apoyó un programa de desarrollo de capacidades para ayudar a los mandantes y las instituciones de educación y formación técnica y profesional (EFTP) a diseñar, aplicar y controlar la transformación digital. En Indonesia, la OIT colaboró con el sector privado para modernizar los sistemas de EFTP a fin de que respondan a las demandas de la industria mediante la promoción de las competencias digitales y el aprendizaje en línea. En Filipinas, la OIT y la Autoridad de Desarrollo de la Educación y las Capacidades Técnicas elaboraron un plan de estudios para el desarrollo de competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como de competencias básicas, y proporcionaron becas a las mujeres, que beneficiaron a más de 1 600 formadores. El proyecto de la OIT, «[E-TVET in Ukraine: Training continuity and modernization during COVID-19 and beyond](#)» (EFTP en línea: Continuidad de la formación y modernización durante la COVID-19 y después), contribuyó a idear soluciones de aprendizaje en línea de calidad para las instituciones de EFTP en los sectores de la hostelería, mecánica, electricidad y del vestido. Se creó una plataforma nacional de aprendizaje en línea de EFTP, que benefició a 708 escuelas de EFTP, 35 000 profesores y formadores de EFTP y 139 800 estudiantes de EFTP.

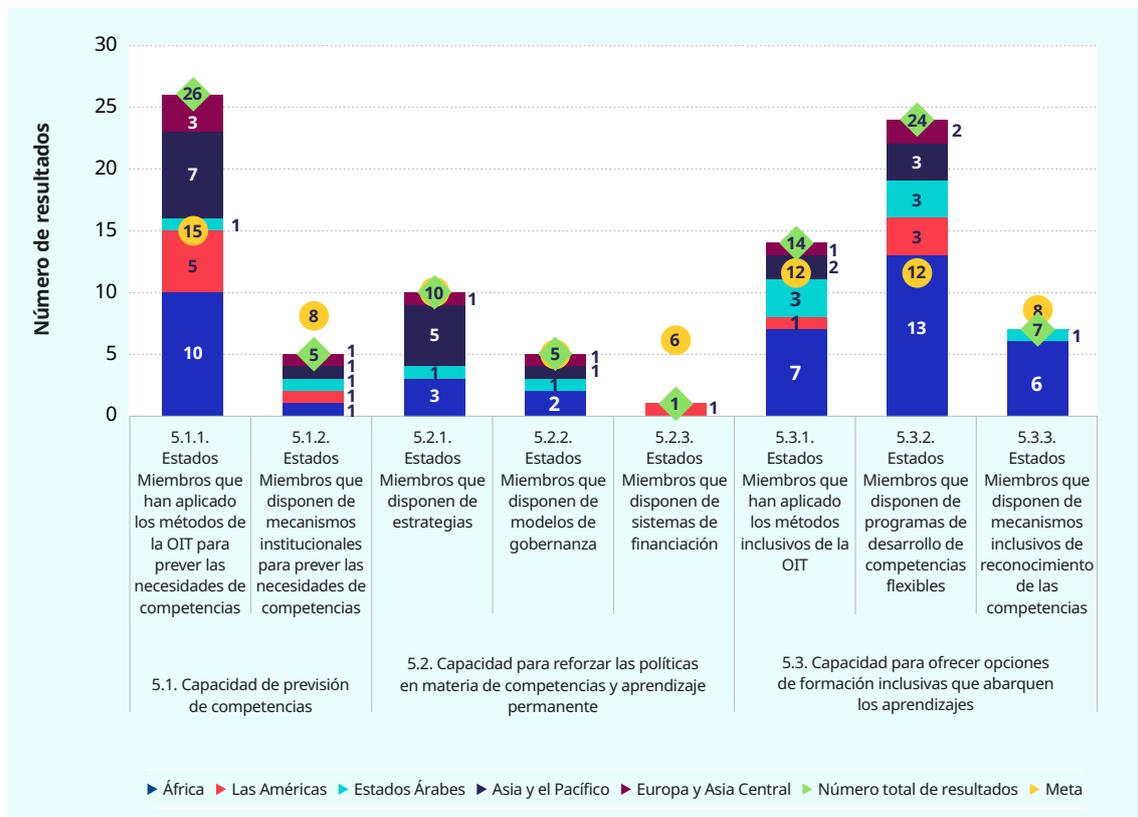
Cumplimiento de las metas y los compromisos correspondientes a 2020-2021

A lo largo del bienio, la OIT se centró en fortalecer las capacidades de los Estados Miembros en relación con la previsión de competencias, las políticas en materia de competencias y aprendizaje permanente y la creación de una opción de aprendizaje inclusivo. En total, la OIT contribuyó al logro de 92 resultados en estas esferas, es decir, un 21 por ciento superior a la meta establecida. La meta se alcanzó o superó en cinco de los ocho indicadores de producto (véase el gráfico 21). Los resultados en relación con la financiación de los sistemas de competencias y la institucionalización de los programas de previsión de competencias fueron inferiores a la meta fijada, lo que pone de manifiesto que los procesos de formulación de políticas en estos ámbitos exigen que se les dedique más tiempo, esfuerzos y asistencia continua de la OIT de lo que se había previsto.

La mayoría de los resultados se obtuvieron en África y en segundo lugar en Asia y el Pacífico. Los resultados en las Américas y en Europa y Asia Central se centraron en la aplicación de los métodos de la OIT para evaluar las necesidades de competencias y en la elaboración de programas de desarrollo de las competencias inclusivos. Los Estados Árabes también se centraron en esta última esfera, junto con la formación en el medio laboral.

Se brindó apoyo con respecto a la aplicación de los **métodos de la OIT para evaluar los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias y prever las necesidades futuras** al respecto en más países de lo previsto. Esto dio lugar a la determinación de las necesidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de competencias en sectores económicos de importancia estratégica gracias a la utilización de herramientas de la OIT como el programa Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica (STED), evaluaciones rápidas, previsión tecnológica de competencias y análisis de macrodatos. La OIT y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR) promovieron el aprendizaje *inter pares* y el intercambio de conocimientos a nivel mundial y regional y establecieron alianzas con LinkedIn con respecto a la utilización de datos extraídos de sus plataformas para identificar las tendencias en materia de competencias en todas las ocupaciones y categorías de puestos, prestando especial atención a los empleos verdes. Una alianza de colaboración entre la OIT, OIT-CINTERFOR y el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial del Brasil (SENAI) reforzó las capacidades de los mandantes para utilizar las mejores prácticas y los macrodatos a los efectos de la previsión de competencias en 12 países de las Américas. Se aplicó, a título experimental, una nueva herramienta para incorporar una dimensión ecológica a la EFTP y al desarrollo de competencias en seis países y está previsto que se utilice a mayor escala en 2022.

► **Gráfico 21. Resultados obtenidos en el marco del resultado 5, por indicador de producto y región**



► **Recuadro 21. Evaluación rápida de las necesidades de reciclaje profesional y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19**

Durante 2020 y 2021, la OIT brindó apoyo a los grupos de trabajo nacionales para aplicar las [Directrices para la identificación rápida de las necesidades de reconversión y perfeccionamiento de las competencias en respuesta a la crisis de la COVID-19](#) en 14 países. Esta herramienta sirvió de base a los programas activos del mercado de trabajo y las estrategias de aprendizaje permanente en sectores con altas perspectivas de empleo, y fue muy útil para que los ministerios de trabajo, los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y otros interesados pudieran adoptar decisiones fundamentadas en ámbitos en los que se imponía la reconversión profesional. En nueve países de África, la evaluación estuvo vinculada a la Iniciativa de [Competencias para África](#) intervención más amplia de la Comisión de la Unión Africana financiada con el apoyo del Gobierno de Alemania.

La OIT contribuyó a la elaboración de **políticas y estrategias nacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente** en diez Estados Miembros y apoyó el establecimiento y funcionamiento de órganos tripartitos encargados del desarrollo de competencias en cinco países, lo cual reforzó la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La creación del Marco Nacional de Calificaciones en Bangladesh hizo posible la implementación de programas de aprendizaje basado en las competencias que beneficiaron a 2 249 mujeres y hombres jóvenes, y gracias a los cuales 2 144 trabajadores de la industria obtuvieron una certificación. En respuesta a la crisis de la COVID-19, las actividades de la OIT sobre digitalización de la educación y la formación, desarrolladas en colaboración

con el CIF-OIT, apoyaron el perfeccionamiento profesional de formadores de África, las Américas y Asia. El OIT-CINTERFOR amplió sus servicios digitales y ayudó a las instituciones de EFTP a realizar la transición al mundo digital. La OIT publicó notas de política, guías de recursos e informes de investigación sobre gobernanza y coordinación; estableció órganos tripartitos encargados del desarrollo de competencias; confirió mayor protagonismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los sistemas de desarrollo de competencias, y amplió las opciones de financiación e incentivos disponibles.

► Recuadro 22. Alianza entre la OIT y la UNESCO en apoyo de un sistema de desarrollo de competencias resiliente en la República Democrática del Congo

Cuando la pandemia de COVID-19 alteró el funcionamiento de los sistemas de educación y formación de todo el mundo provocando cierres parciales o totales, surgió la necesidad urgente de mejorar la resiliencia de los sistemas nacionales de desarrollo de competencias. En la República Democrática del Congo, gracias a los esfuerzos de la OIT y de la UNESCO, el Gobierno constituyó por decreto un consejo nacional tripartito encargado de supervisar la formulación de una nueva estrategia y el plan de acción correspondiente. El parlamento nacional aprobó el establecimiento de un nuevo comité que debía desempeñar la función de órgano de control y asegurar una asignación presupuestaria adecuada para actividades relacionadas con el empleo y el desarrollo de competencias. Dadas las restricciones impuestas debido a la COVID-19, se creó un portal en línea y se desarrollaron herramientas de evaluación digital en colaboración con el CIF-OIT. Gracias a ello, un grupo más amplio de mandantes pudieron hacer aportaciones para la elaboración de la nueva política y el plan de acción correspondiente. Este proceso obtuvo el apoyo de otros importantes asociados para el desarrollo en el país que ahora se han comprometido a aportar fondos para financiar la aplicación.

Se siguió ampliando el alcance del [Mecanismo de innovación en competencias](#) durante el bienio. Tras el éxito de la primera Convocatoria de la OIT sobre innovación y competencias, la OIT aplicó iniciativas similares a nivel nacional y regional¹³. La OIT organizó laboratorios de innovación para encontrar soluciones prototipo que resolviesen los desafíos en el área de las competencias. Esto generó una red muy activa de innovación en relación con las competencias.

La OIT proporcionó apoyo técnico para establecer y reforzar **opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas**, que abarcan la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad. Camboya adoptó una política nacional sobre aprendizajes de calidad, y en China, 76 empresas, proveedores de formación y autoridades locales aplicaron los modelos y las herramientas de la OIT sobre aprendizajes de calidad. En la República Unida de Tanzania, gracias a una política integral de aprendizajes y a un marco nacional de evaluación de la calidad que engloba también a la economía informal, 10 148 hombres y mujeres obtuvieron una certificación de competencias en 2020, y otros 14 440 recibieron formación en 2021. A nivel mundial, la OIT elaboró una guía para profesionales sobre los aprendizajes de calidad, una herramienta de evaluación de políticas de aprendizaje y un marco mundial de competencias básicas para la vida y el trabajo en el siglo xxi. Como parte de la preparación de la discusión normativa sobre los aprendizajes prevista para la reunión de 2022 de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT publicó una serie de documentos de discusión conceptuales en los que se recogen las respuestas de los mandantes y propuestas de conclusiones.

La labor de la OIT relativa a las [competencias para la inclusión social](#) llevó a que la integración de grupos desfavorecidos en los mercados de trabajo se fijase como una meta específica de estrategias y programas de desarrollo de competencias. Algunos organismos de formación profesional de América Central adoptaron un plan de acción a fin de incorporar la igualdad de género en la formación profesional. Un componente de la estrategia de desarrollo de competencias de Viet Nam se centra en los grupos

13 En la sección correspondiente al resultado funcional C se facilita más información sobre el Mecanismo de Innovación en Competencias.

desfavorecidos, y la OIT publicó varios documentos de orientación de alcance mundial sobre la inclusión social y la igualdad de género en los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. En colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones, la UNESCO, la CSI y la OIE, la OIT siguió trabajando en la aplicación piloto del reconocimiento mutuo de competencias con países de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental y con varios países africanos en el marco de la alianza [Global Skills Partnership on Migration](#) (alianza mundial sobre competencias y migración). Los trabajadores migrantes y refugiados fueron incluidos en la política de reconocimiento de los conocimientos previos de Kenya, y el primer sistema de reconocimiento de los conocimientos previos que se aplicó en Jordania llevó a la certificación de competencias de más de 10 000 refugiados sirios y nacionales jordanos.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 5 durante el bienio 2020-2021 fue de 116,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 33 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT, en un 66 por ciento con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y en un 1 por ciento con cargo a la CSPO (véase el cuadro 6). Este monto sobrepasa el presupuesto fijado para el bienio en un 35 por ciento, lo que puede imputarse en gran medida a la movilización de contribuciones voluntarias para la identificación y previsión de las necesidades de competencias y el desarrollo de opciones de aprendizaje inclusivas que hacen uso de la digitalización y de los avances tecnológicos. Los fondos de la CSPO consagrados a este resultado contribuyeron al logro de cinco resultados en cinco Estados Miembros.

► Cuadro 6. Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 5

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	41,7	38,0
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	45,0	76,7
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	2,1
Total	86,7	116,8

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

► Datos destacados

- 16 países de todas las regiones han evaluado las leyes y políticas nacionales atendiendo a las normas establecidas en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y en la Recomendación correspondiente (núm. 206), y 22 países han emprendido o completado medidas para la aplicación.
- 14 nuevos países se adhirieron a la EPIC, con lo que el número total de miembros se eleva ahora a 59.
- Los mandantes de 24 países han aplicado estrategias y programas de prevención del VIH con el apoyo de la OIT, y 14 de ellos han integrado medidas de respuesta a la COVID-19.

A pesar de las restricciones vinculadas a la pandemia y la reorientación de prioridades, la necesidad inmediata de acabar con la violencia y el acoso, reducir la brecha salarial de género, abordar el trabajo del cuidado con una perspectiva de género y de manera holística y promover la diversidad y la inclusión en el mundo del trabajo cobró nuevo impulso a nivel mundial y nacional y fue objeto de un mayor consenso tripartito.

Con el apoyo de la OIT, y sobre la base de las normas internacionales del trabajo pertinentes y el diálogo social, los mandantes han logrado importantes resultados en la promoción de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo, aunque en menos países de lo previsto. La OIT asumió el liderazgo en foros, alianzas, redes o coaliciones mundiales sobre temas como la igualdad de remuneración, los cuidados, la violencia y el acoso, las personas con discapacidad y los pueblos indígenas. La colaboración activa de la OIT con el sistema de las Naciones Unidas fue determinante para la adopción por parte de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación del primer Llamamiento a la acción sobre la construcción de un futuro inclusivo, sostenible y resiliente con los pueblos indígenas, que hace referencia al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y es acorde con él.

► Recuadro 23. Progresos en la igualdad de género en el Estado Plurinacional de Bolivia, Egipto, Indonesia, Ucrania y Zimbabwe

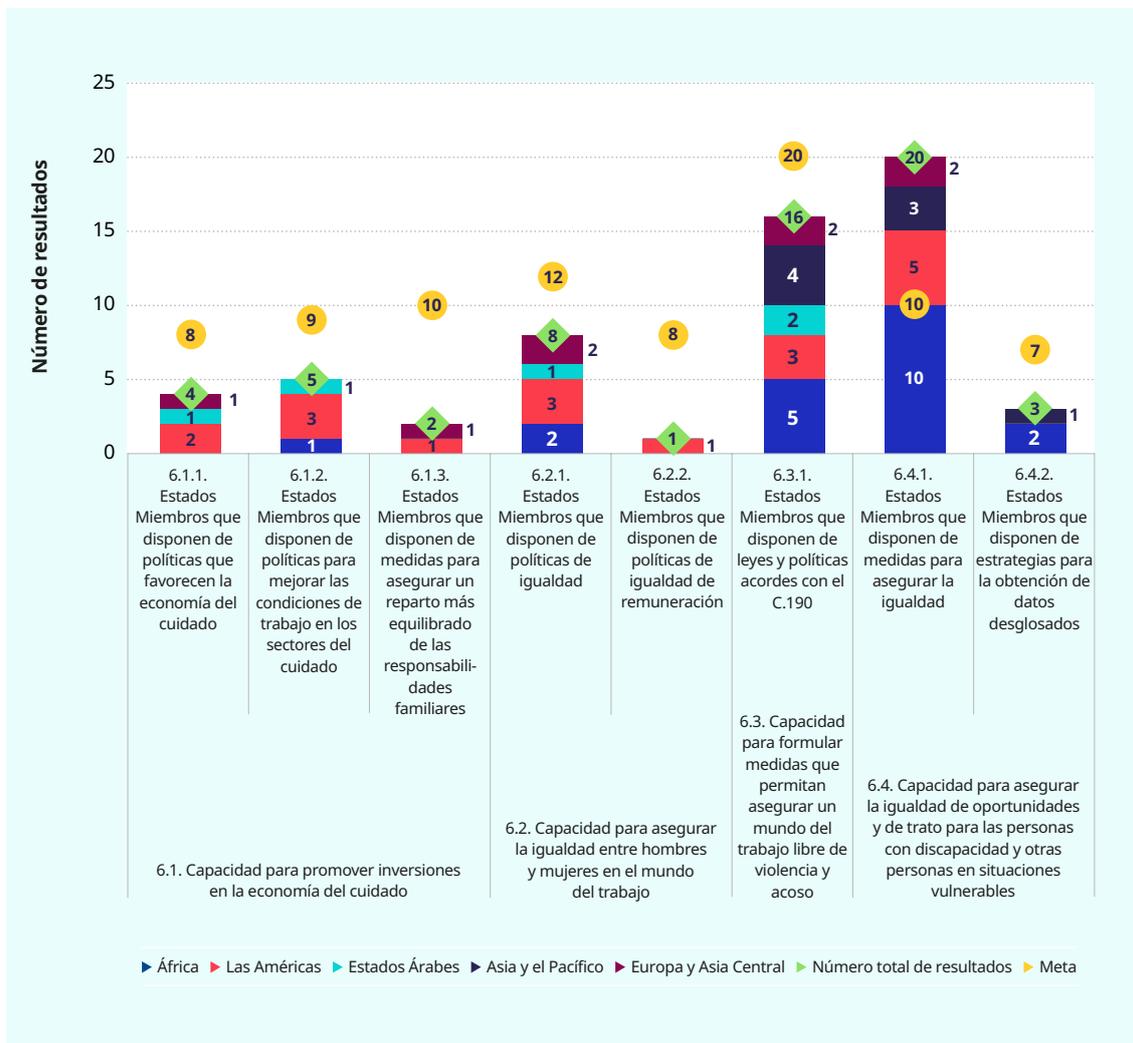
El Estado Plurinacional de Bolivia promulgó un decreto sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. En Egipto, se levantaron las restricciones impuestas a las mujeres para trabajar en ciertas ocupaciones y sectores y realizar trabajo nocturno. En Indonesia, una federación sindical del sector del aceite de palma concertó un convenio colectivo que contiene cláusulas sobre la prevención de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. Ucrania, nuevo miembro de la EPIC, adoptó una Estrategia nacional para reducir la brecha salarial de género, que prevé mejoras del marco legislativo nacional, la introducción de una evaluación del empleo neutral en cuanto al género, y la mejora de los procesos de recopilación y tratamiento de datos estadísticos. A través de la Iniciativa Spotlight de la Unión Europea y en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la Comisión de Género de Zimbabwe publicó en abril de 2021 una Estrategia nacional para la eliminación del acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo y la Comisión del Servicio Público elaboró una política sobre el acoso sexual.

Cumplimiento de las metas y los compromisos correspondientes a 2020-2021

Durante el bienio, el apoyo de la OIT se centró en cuatro productos relacionados con la capacidad de los Estados Miembros para promover inversiones en la economía del cuidado, la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, medidas contra la violencia y el acoso y la igualdad de oportunidades y de trato para todos. En total, la OIT contribuyó al logro de 59 resultados, es decir, 25 menos de la meta total fijada. Dos tercios de los resultados se concentran en dos productos, a saber, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y la igualdad para los grupos que son objeto de discriminación en el mercado de trabajo (véase el gráfico 22). El número reducido de países que han realizado progresos con respecto a la economía del cuidado y la igualdad de género testimonia la dificultad de avanzar en cuestiones de política complejas que tienen repercusiones para las finanzas públicas en tiempos de crisis. Además, pone de relieve la importancia de seguir invirtiendo para reforzar los conocimientos, la concienciación y la capacidad, y seguir movilizando recursos para el logro de estos objetivos, inclusive fondos de asociados financieros. La mayoría de los resultados se obtuvieron en África, seguida de las Américas. Los resultados obtenidos en Asia y el Pacífico y en Europa y Asia Central se referían predominantemente a la violencia y el acoso.

La pandemia de COVID-19 y sus repercusiones en los mercados de trabajo ha puesto de manifiesto con crudeza la importancia de promover las **inversiones en la economía del cuidado**, pero solo cuatro

► Gráfico 22. Resultados obtenidos en el marco del resultado 6, por indicador de producto y región



Estados Miembros obtuvieron resultados al respecto durante el bienio con el apoyo de la OIT. En la Argentina, por ejemplo, el Gobierno estableció una Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado que aplicó 100 medidas encaminadas a reconocer el trabajo del cuidado no remunerado y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado. Es necesaria una acción sostenida de la OIT en este ámbito para posicionar a la Organización como una asociada de confianza para los Gobiernos, los interlocutores sociales, las organizaciones internacionales y los donantes. Para ello, hay que desplegar mayores esfuerzos a fin de desarrollar conocimientos, herramientas y metodologías que se basen en los productos de alcance mundial elaborados en 2020-2021, que incluyen un informe sobre trabajadores con responsabilidades familiares, una metodología para medir el trabajo no remunerado y una serie de productos elaborados en colaboración con ONU-Mujeres, la OCDE y la OMS. La Academia sobre Género de 2021, que se impartió en línea con éxito en colaboración con el CIF-OIT, contiene un módulo dedicado a la economía del cuidado.

En cuanto a la capacidad de los Estados Miembros para 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**, se realizaron importantes progresos en relación con la mejora de la disponibilidad de datos para medir y abordar con eficacia las desigualdades de género en el

mercado de trabajo. La base de datos ILOSTAT incluye ahora casi 80 indicadores del mercado de trabajo lo que permite hacer un seguimiento de las disparidades de género en materia de trabajo decente. Se publicó una evaluación rápida del impacto de la crisis de la COVID-19 en las brechas de género en un grupo seleccionado de países, así como una guía para medir las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La coalición de la EPIC incrementó la frecuencia de los eventos de intercambio de conocimientos y lanzó nuevas herramientas, incluida una [base de datos mundial sobre legislación relativa a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor](#). Con el apoyo de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de varios países reforzaron su capacidad para promover la igualdad de género dentro de sus instituciones, poner a disposición de sus miembros información, herramientas y formación y participar en los debates de política nacionales y el diálogo social sobre la igualdad de género. Algunos países aprobaron nuevas leyes y políticas sobre la igualdad de género, pero todavía queda mucho por hacer, especialmente para hacer realidad el derecho a la igualdad de remuneración.

El apoyo proporcionado a los mandantes fue fundamental para aprovechar el impulso y el interés que generaron el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la **violencia y el acoso**, con lo que se lograron avances en la ratificación y aplicación, por ejemplo, mediante políticas nacionales, políticas en el lugar de trabajo o disposiciones en los convenios colectivos. Se facilitaron herramientas y orientaciones de la OIT, incluida una [guía de la OIT sobre esos instrumentos](#), así como programas de formación específicos en colaboración con el CIF-OIT. Se lanzó con éxito una campaña de comunicación adaptada a distintos públicos a nivel mundial, regional y nacional. Aunque en algunos países se retrasaron los progresos debido a las limitaciones impuestas por la COVID-19 o la inestabilidad política, el diálogo social y la cooperación tripartita fueron determinantes para el logro de la meta establecida para el bienio.

► Recuadro 24. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La campaña mundial de la OIT «[Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)» se lanzó con ocasión de la entrada en vigor del Convenio núm. 190 el 25 de junio de 2021. La campaña, concebida gracias a las valiosas aportaciones de los mandantes, tiene por objetivo sensibilizar acerca de la urgente necesidad de abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y propugnar la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio.

El elevado número de resultados obtenidos en relación con medidas que permiten asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables estuvo influenciado por los progresos alcanzados en el marco del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, que aportó fondos para su consecución. La experiencia de la OIT en cuestiones relacionadas con el VIH y la estigmatización en el lugar de trabajo sirvió para ayudar a los mandantes en relación con la COVID-19. La publicación de un [informe sobre la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en la economía digital](#) supuso una contribución oportuna e innovadora durante la pandemia. La [Red Mundial de Empresas y Discapacidad](#) apoyó la elaboración y el fortalecimiento de cartas en los países, que permiten a las organizaciones de empleadores ampliar el apoyo y los servicios que prestan a sus miembros en relación con la inclusión de la discapacidad. La divulgación de un importante [informe sobre el Convenio núm. 169](#) que contiene nuevas estimaciones mundiales contribuyó a los esfuerzos de promoción y desarrollo de la capacidad, pero a menudo no existen instituciones ni mecanismos nacionales encargados de la aplicación del Convenio o, si existen, son frágiles.

Una serie de intervenciones y productos de la OIT están aplicando enfoques integrados e interseccionales de igualdad, diversidad e inclusión. Esto incluye una [encuesta mundial sobre la estigmatización y la discriminación basadas en el VIH](#) realizada con Gallup; un [estudio sobre las barreras a la participación de las mujeres indígenas](#) preparado en colaboración con el Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo (SIDA); y una encuesta mundial de empresas sobre diversidad e inclusión.

► Recuadro 25. Progresos realizados con respecto a la igualdad de oportunidades en China, Guatemala y Nigeria

En China, como resultado de los esfuerzos conjuntos de la Red China de Empresas y Discapacidad y la Federación China de Personas con Discapacidad, el 14.º Plan Nacional quinquenal (2021-2025) y el Plan Nacional de Acción sobre Derechos Humanos (2021-2025) prevén la creación y la promoción de un sistema de instructores laborales para las personas con discapacidad.

En Guatemala, el Gobierno adoptó una política nacional sobre los pueblos indígenas, que prevé el establecimiento de un Viceministerio de Interculturalidad. La Red de Empresarios Indígenas elaboró un programa de apoyo a la formalización y creó una plataforma de tienda en línea, que permitió que continuasen las ventas durante la crisis de la COVID-19. La OIT apoyó esta iniciativa con cargo a la CSPO.

En Nigeria, un programa de pruebas de detección voluntarias del VIH en el lugar de trabajo benefició a 6 680 mujeres y 7 076 hombres, con inclusión de las personas con discapacidad y las personas que trabajan en la economía informal. Se creó e implantó una herramienta de comunicación de cambios de comportamiento para la prevención y el control de la COVID-19 en el lugar de trabajo.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 6 durante el bienio 2020-2021 fue de 57,2 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 70 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT, en un 29 por ciento con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y en un 1 por ciento con cargo a la CSPO (véase el cuadro 7). La escasa movilización de recursos y el gasto limitado con cargo a las contribuciones voluntarias para el logro de este resultado durante el bienio explican en parte el número de resultados obtenidos, por lo que se requiere que se refuercen las alianzas con los asociados para el desarrollo. Aunque los recursos con cargo a la CSPO destinados a este resultado también fueron limitados, estos fondos contribuyeron a la obtención de seis resultados en cuatro Estados Miembros.

► Cuadro 7. Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente al resultado 6

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	40,7	40,1
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	35,0	16,6
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	0,5
Total	75,7	57,2

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

► Datos destacados

- La ratificación universal del Convenio núm. 182 proporciona un marco jurídico para proteger a los 79 millones de niños que realizan trabajos peligrosos.
- Se han adoptado o puesto en práctica políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo para tratar riesgos laborales específicos en 32 Estados Miembros, incluidos los 15 países en los que se lleva a cabo el programa de referencia denominado «Seguridad + Salud para Todos» que ha beneficiado a unos 138 millones de trabajadores.
- 16 Estados Miembros han tomado medidas para fijar o mejorar los salarios mínimos, tres de los cuales —Egipto, Maldivas y Qatar— han adoptado sistemas de salarios mínimos por primera vez.
- La OIT ha prestado apoyo para responder a las necesidades urgentes de los trabajadores en el sector informal y concebir soluciones a más largo plazo en 25 Estados Miembros, lo que ha beneficiado a 7,1 millones de personas en Côte d'Ivoire, 6,7 millones en Burkina Faso y 3,6 millones en Senegal.
- Más de 400 000 trabajadores migrantes afectados por la COVID-19 en los países de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) han recibido servicios de emergencia, como alimentos, equipos de protección personal y asistencia jurídica.

Con objeto de asegurar una protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos, la OIT reordenó sus prioridades con respecto a las actividades y los recursos planificados a fin de atender las solicitudes más apremiantes de los mandantes. La labor de la OIT se centró en proporcionar respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en los sectores de alto riesgo y en atender a los trabajadores más vulnerables, al tiempo que abordó las oportunidades y los riesgos asociados a las nuevas modalidades de trabajo que han experimentado una rápida expansión.

Las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo han escalado a los primeros puestos en los programas de muchos países, que han solicitado orientaciones sobre la forma de facilitar un regreso seguro al trabajo, sobre todo en sectores de alto riesgo como el manufacturero, la construcción o la agricultura. La protección de los ingresos de los trabajadores durante la pandemia y a fin de asegurar una recuperación centrada en las personas también adquirió una importancia primordial, lo que conllevó un aumento de las solicitudes de asistencia sobre la fijación de salarios mínimos. Los confinamientos decretados por los Gobiernos aceleraron el uso de las modalidades de teletrabajo e impulsaron un conjunto de reformas jurídicas y de políticas. Muchos países establecieron medidas de alivio para los trabajadores en situaciones vulnerables, en particular los que trabajan en la economía informal, los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y quienes regresaron a sus países de origen.

Solo tres Estados Miembros elaboraron enfoques integrales que abarcaron las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Muchos renovaron su compromiso de luchar contra el trabajo infantil mediante leyes, políticas y planes de acción, en un contexto en que el número de niños que trabajan está aumentando, sobre todo en el sector de la agricultura y en África Subsahariana, o se ha estancado, en el caso de otras regiones. Por otra parte, los avances respecto a los principios de libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y no discriminación registraron una desaceleración.

► Recuadro 26. Progreso pluridimensional a fin de asegurar la protección en el trabajo para todos en Nepal

La aplicación del Programa de Trabajo Decente por País para Nepal (2018-2022) fue determinante a fin de preparar el terreno para lograr el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de condiciones de trabajo decentes para todos en el país. Entre los importantes logros obtenidos, cabe citar la declaración de 60 municipalidades libres de trabajo infantil y la ejecución de un programa de repatriación para trabajadores migrantes en situación de desamparo debido a la COVID-19, lo que facilitó el regreso y la reintegración de más de 100 000 mujeres y hombres. Además, mediante un proceso consultivo en el que también participaron las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el Gobierno aprobó una política nacional de seguridad y salud en el trabajo y mejoró el seguimiento en el lugar de trabajo en las plantaciones. Por otro lado, un grupo de trabajo tripartito, dirigido por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, llevó a cabo una evaluación de la economía informal. En sus conclusiones, se incluyeron recomendaciones sobre políticas para apoyar la transición a la economía formal mediante una acción coordinada del Gobierno, de los interlocutores sociales y de las organizaciones de trabajadores de la economía informal y mediante la aplicación de una ley laboral.

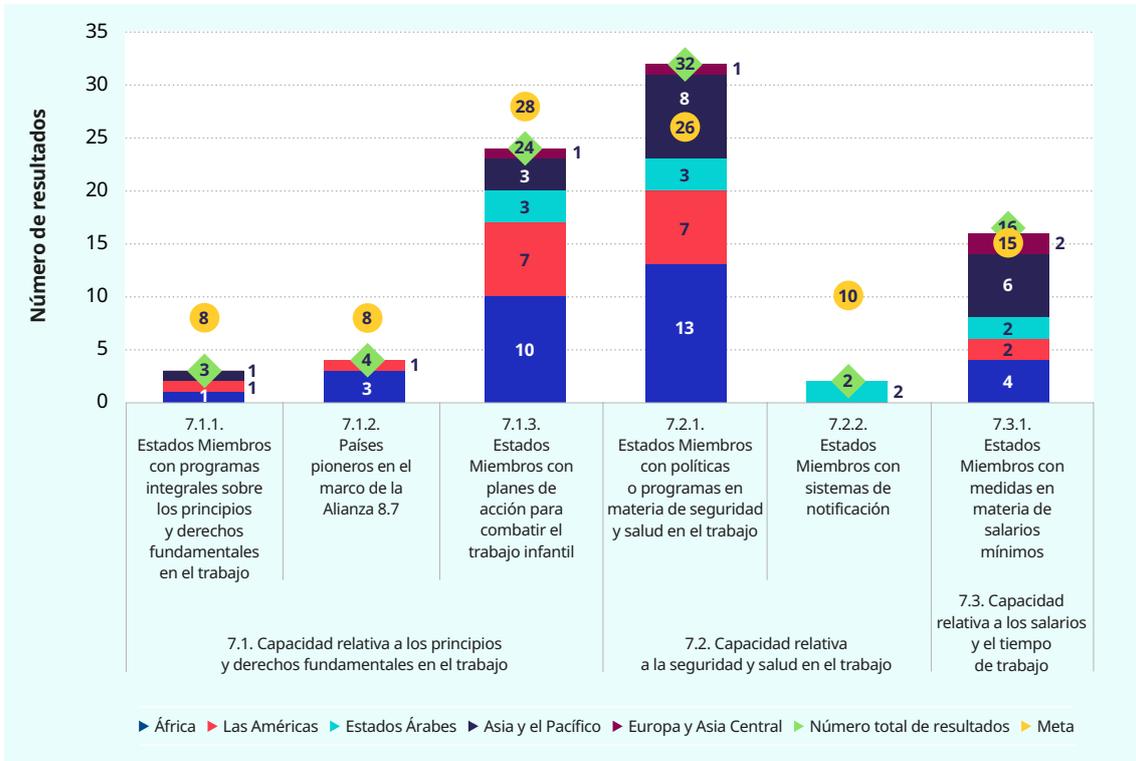
Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2020-2021

Durante el bienio, la OIT prestó su apoyo a través de cinco productos que se centraron en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios y el tiempo de trabajo, la protección de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas y en la economía informal y la migración laboral. En conjunto, la OIT contribuyó a la consecución de 167 resultados, lo que superó en un 2 por ciento la meta fijada. En 4 de los 5 productos y en 4 de los 11 indicadores asociados a estos productos se alcanzó o superó la meta fijada (véanse los gráficos 23 y 24). Los resultados relacionados con la formulación de programas integrales que abarquen las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo y el fortalecimiento de los sistemas de notificación en materia de seguridad y salud en el trabajo estuvieron muy por debajo de la meta fijada por los motivos que se describen en los siguientes párrafos.

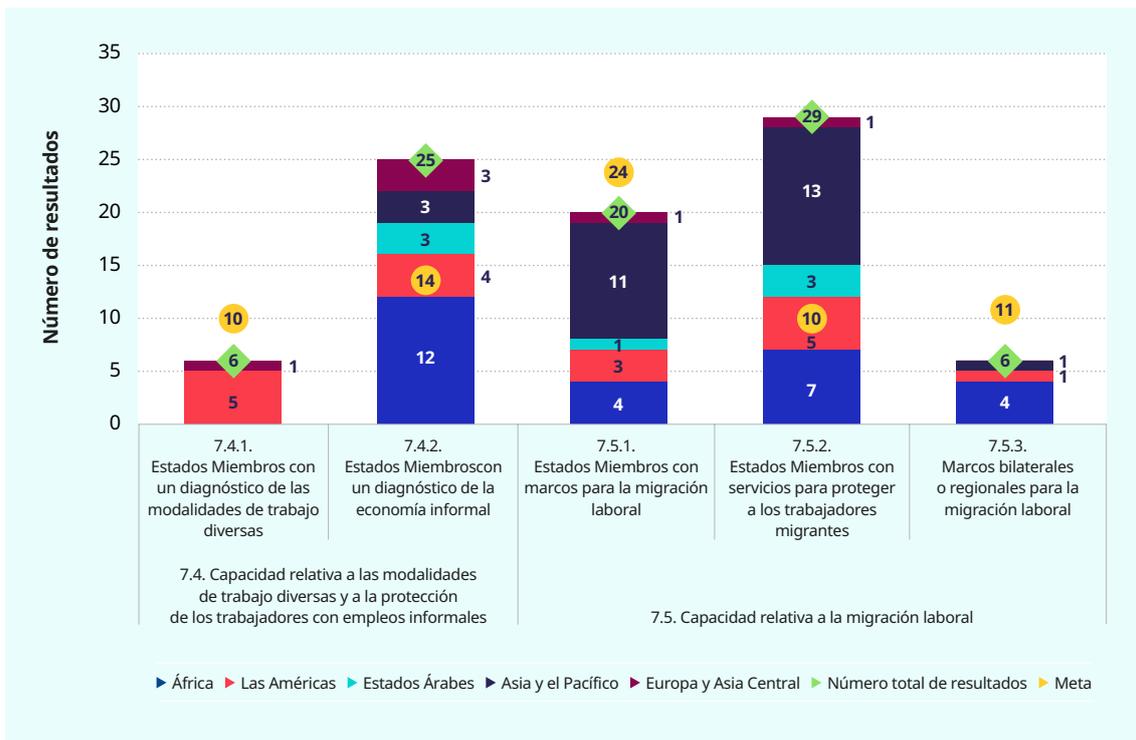
Más de un tercio de los resultados se obtuvo en África, sobre todo en relación con la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo infantil y las evaluaciones del empleo informal. La mayoría de los resultados en materia de migración laboral se logró en Asia y el Pacífico. Los resultados en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo también fueron prominentes en los Estados Árabes. Esta última también fue la única región en la que se obtuvieron resultados en relación con los sistemas nacionales de registro y notificación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Casi todas las evaluaciones sobre los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, especialmente en plataformas digitales, se llevaron a cabo en las Américas.

Con respecto al aumento de la capacidad para lograr el cumplimiento de los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**, los resultados se concentraron en estrategias y planes de acción para combatir el trabajo infantil, a raíz del impulso generado por la celebración del Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil en 2021 y las estimaciones mundiales elaboradas en colaboración con el UNICEF. En este ámbito, la OIT prestó apoyo a sus mandantes principalmente a través del programa de referencia denominado «Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso» (IPEC+). En su calidad de secretaria de la Alianza 8.7, la OIT contribuyó a aumentar el número de [países pioneros](#) de 19 a 25 durante el bienio. Aproximadamente la mitad de ellos elaboró, con la asistencia de la OIT, una hoja de ruta y estableció un mecanismo de coordinación con las múltiples partes interesadas a fin de alcanzar la meta 8.7 de los ODS (erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas). Varios países concibieron medidas específicas en materia de políticas para combatir el trabajo forzoso. Los resultados con respecto

► **Gráfico 23. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.1, 7.2 y 7.3), por indicador de producto y región**



► **Gráfico 24. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.4 y 7.5), por indicador de producto y región**



a la formulación de enfoques integrales que abarquen las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo no alcanzaron la meta fijada, principalmente por tres motivos: *a)* los mandantes nacionales, y los ministerios de trabajo en particular, tienden a abordar las cuatro categorías de principios fundamentales por separado; *b)* los donantes dan prioridad a la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso sobre los demás principios y derechos, y *c)* la OIT debe dedicar más esfuerzos a diseñar iniciativas específicas para cada país en las que se articulen los principios que son pertinentes para los mandantes.

► Recuadro 27. Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil en 2020

Las [Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil](#), publicadas por primera vez de forma conjunta por la OIT y el UNICEF en 2021, muestran que el trabajo infantil ha disminuido en términos porcentuales y absolutos a lo largo de los cuatro últimos años en Asia y el Pacífico y en América Latina y el Caribe, mientras que ha experimentado un aumento continuo en África desde 2012. En total, el porcentaje de niños que trabajan no ha variado desde 2016, mientras que su número en términos absolutos aumentó en 8 millones a principios de 2020, dando como resultado un total de 63 millones de niñas y 97 millones de niños en situación de trabajo infantil en todo el mundo. Estas conclusiones brindan argumentos sólidos e imperiosos para centrar la atención en la necesidad de combatir este deterioro, especialmente si se tienen en cuenta los probables efectos negativos de la pandemia de COVID-19 en 2021. Estas estimaciones mundiales han servido para elaborar datos regionales y recomendaciones específicas en materia de políticas a fin de preparar la quinta conferencia mundial sobre la erradicación sostenida del trabajo infantil y del trabajo forzoso, cuya celebración está prevista en 2022 en Sudáfrica.

El aumento de la demanda de asistencia técnica de la OIT por parte de los Estados Miembros para hacer frente a las repercusiones inmediatas de la COVID-19 sobre la **seguridad y la salud** propició que los resultados obtenidos en los países superaran la meta fijada en este ámbito. La prioridad se centró en los programas de seguridad y salud en el trabajo destinados a sectores específicos, más que en los sistemas de notificación de datos sobre seguridad y salud en el trabajo, aunque contar con información fiable y actualizada a ese respecto es esencial para hacer un seguimiento de las tendencias y de las repercusiones de las políticas, así como para presentar informes con respecto al indicador 8.8.1 de los ODS. La OIT empezó a preparar herramientas de orientación para ayudar a los mandantes a mejorar sus sistemas de recogida de datos sobre seguridad y salud en el trabajo en el marco de la recuperación tras la pandemia. Por primera vez, la OIT y la OMS publicaron [estimaciones mundiales conjuntas sobre la carga de las enfermedades y las lesiones en el trabajo](#) mediante una metodología unificada.

A través del diálogo social y la cooperación a nivel nacional, sectorial y de empresa, la OIT contribuyó, a elaborar protocolos y orientaciones específicos sobre seguridad y salud en el trabajo para prevenir o tratar riesgos laborales, incluidos los riesgos ergonómicos y psicosociales, para las personas que teletrabajan o que trabajan en los domicilios de sus empleadores (trabajadores domésticos). Las campañas anuales realizadas con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo ([2020](#) y [2021](#)) y la organización del XXII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en colaboración con la Asociación Internacional de la Seguridad Social y el Gobierno del Canadá (en septiembre de 2021), fueron cruciales en la labor de promoción de la OIT en este ámbito. Asimismo, se siguieron aportando contribuciones técnicas a la discusión 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, así como para la aplicación del mecanismo de examen de las normas sobre los riesgos biológicos y ergonómicos.

Los resultados con respecto al aumento de la capacidad de los Estados Miembros para **fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente** alcanzaron la meta fijada, confirmando

así la importancia que conceden los mandantes a los salarios mínimos a fin de proteger los ingresos de los trabajadores durante la pandemia y en la fase de recuperación. Varios países adoptaron un sistema de salarios mínimos y otros reforzaron sus medidas jurídicas o concibieron un mecanismo más sólido de fijación del salario mínimo basado en datos empíricos, lo que benefició a millones de trabajadores que perciben salarios bajos, muchos de los cuales son mujeres. Además, muchos países introdujeron regímenes de subsidios salariales temporales para mitigar las pérdidas de ingresos laborales debido a la pandemia. La OIT también prestó apoyo en el ámbito de la negociación colectiva de los salarios y en la concepción de medidas específicas para combatir los efectos adversos de la COVID-19 en el mercado de trabajo. El [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021](#) y la [Guía práctica sobre el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella](#) incluyen información y orientaciones valiosas a este respecto.

► Recuadro 28. Establecimiento de un salario mínimo en Qatar

En agosto de 2020, la asistencia técnica prestada por la OIT al Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales tuvo como resultado la adopción de la Ley núm. 17, por la que se estableció un salario mínimo de 1 000 riales, aplicable a todos los trabajadores de todas las nacionalidades y en todos los sectores, incluidos los trabajadores domésticos. Dicha ley entró en vigor en marzo de 2021 y es la primera ley en la que se prevé un salario mínimo con una cobertura tan amplia en la región del Golfo. Además del salario mínimo básico, los empleadores deben asegurarse de que se proporcione a los trabajadores una vivienda digna y alimentación adecuada o bien abonar una asignación de 800 riales para cubrir esas necesidades. Esta nueva ley contribuirá a incrementar los salarios y a mejorar la vida de unos 400 000 trabajadores, lo que equivale a una quinta parte de la población ocupada en el país.

La pandemia de COVID-19 afectó de forma desproporcionada a ciertas categorías de trabajadores y puso de manifiesto su extrema vulnerabilidad. Ello generó una importante demanda de asistencia con respecto a la capacidad de proporcionar una **protección adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas y con empleos informales**. La OIT apoyó la elaboración de un gran número de evaluaciones rápidas sobre las repercusiones de la pandemia en la economía informal y en el trabajo doméstico, que sirvieron para concebir medidas en materia de políticas en varios países. La asistencia prestada a las organizaciones de trabajadores domésticos facilitó la prestación oportuna de servicios a quienes perdieron sus puestos de trabajo, sobre todo mujeres en la economía informal. Asimismo, se proporcionaron orientaciones e información en dos importantes publicaciones, a saber, [El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente](#) y [Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente](#). El número de resultados relativos a la situación de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, esencialmente en plataformas digitales, no alcanzó la meta fijada debido a la relativa novedad de este tema, sumado al hecho de que el acervo de conocimientos especializados sobre esta cuestión en el seno de la OIT todavía es limitado, sobre todo en las regiones, y a que fue imposible enviar misiones de asistencia técnica a los países. No obstante, en las [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo](#), se arrojó algo de luz sobre esta cuestión relativamente poco estudiada. Asimismo, el seguimiento de la reunión tripartita de expertos sobre este tema, prevista en 2022, servirá para orientar la labor de la OIT en el futuro.

La pandemia también generó un aumento de la demanda de servicios de asistencia de la OIT para los **trabajadores migrantes**, lo que dio lugar a un número mucho más elevado de resultados con respecto a la meta fijada. La rápida reasignación de fondos, gracias a la flexibilidad de los donantes, permitió responder prontamente al repentino incremento de las solicitudes de apoyo. Las [evaluaciones rápidas de las repercusiones de la COVID-19 en la migración laboral](#) ayudaron a entender mejor las limitaciones específicas de los migrantes que se quedaron desamparados o de los que regresaron a sus países de origen. Las evaluaciones sirvieron para orientar las iniciativas nacionales en este ámbito. Asimismo, la

OIT elaboró herramientas y orientaciones sobre una amplia variedad de temas, incluida la promoción del trabajo decente para los refugiados en el contexto de los marcos de migración equitativa. Sin embargo, las restricciones a la migración impuestas durante la pandemia conllevaron una disminución de las solicitudes de asistencia con respecto a los marcos bilaterales o regionales y a las campañas, reglamentos y códigos de conducta sobre una contratación equitativa. Ello no obstante, la OIT elaboró, junto con la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, las primeras [directrices mundiales sobre los acuerdos bilaterales de migración laboral](#), que ya han servido de base para diversas iniciativas de la Unión Africana y la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 7 durante el bienio 2020-2021 ascendió a 280,6 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 30 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 68 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 2 por ciento procedió de la CSPO (véase el cuadro 8). Durante el bienio se logró una importante movilización de contribuciones voluntarias, especialmente destinadas a sufragar iniciativas en los ámbitos de la migración laboral y la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso. También se registró un aumento de los recursos extrapresupuestarios para proyectos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los programas de referencia IPEC+ y Seguridad + Salud para Todos fueron fundamentales a este respecto. Los recursos procedentes de la CSPO se invirtieron especialmente en los ámbitos de la migración laboral y la seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la consecución de 19 resultados en 16 Estados Miembros.

► Cuadro 8. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 7

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	94,7	84,8
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	147,0	191,4
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	4,4
Total	241,7	280,6

Resultado 8. Protección social completa y sostenible para todos

► Datos destacados

- La OIT prestó apoyo a 38 países a fin de ampliar sus mecanismos de protección social a la luz de las repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19.
- La OIT desempeñó un papel central en la configuración de respuestas conjuntas de las Naciones Unidas a la COVID-19 que conllevaron la entrega de transferencias en efectivo y de subsidios salariales temporales en 20 Estados Miembros, que beneficiaron a más de 300 000 hogares en Timor-Leste y a casi 680 000 hogares en Camboya, donde 350 000 trabajadores también se beneficiaron de un régimen temporal de subsidios salariales.
- Tras las dos nuevas ratificaciones registradas durante el bienio (Cabo Verde y Paraguay), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) ya ha sido ratificado por 60 Estados Miembros, lo que ha permitido alcanzar la meta fijada por el Consejo de Administración de la OIT en 2012.

La protección social ha sido un elemento central en las políticas adoptadas en respuesta a los efectos sanitarios y socioeconómicos inmediatos de la crisis causada por la COVID-19. El hecho de que 4 000 millones de personas en todo el mundo aún no estén cubiertas por ningún tipo de protección social pone de relieve la necesidad de avanzar de forma decisiva hacia una cobertura universal mediante la concesión de prestaciones basadas en los derechos, completas y adecuadas. También pone de relieve la urgencia de fortalecer los sistemas de protección social a fin de asegurar su sostenibilidad, resiliencia y capacidad de reacción ante cualquier perturbación.

A pesar de que la crisis obligó a la OIT a reorientar sus recursos a la consecución de resultados relacionados con la COVID-19, el apoyo prestado a los Estados Miembros siguió guiándose por el diálogo tripartito y el marco normativo de la OIT, en particular el Convenio núm. 102 y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y se canalizó a través del programa de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos. La OIT prestó asistencia para promover el desarrollo de sistemas de protección social basados en marcos jurídicos sólidos y sustentados en una financiación sostenible. La labor realizada durante el bienio se centró en el fortalecimiento de la integración y la coherencia entre los regímenes contributivos y no contributivos, en el aumento de la coordinación con las políticas sociales, económicas y fiscales y en el apoyo a la ampliación de la cobertura para abarcar a los trabajadores en la economía informal. La OIT también facilitó la celebración de diálogos nacionales y la realización de análisis de costos, márgenes fiscales e impacto, basados en datos empíricos, para la evaluación y el diseño de seguros de desempleo y sistemas de protección de la salud de cobertura universal, los cuales constituyeron elementos centrales en la respuesta a la crisis causada por la COVID-19 en muchos países.

La OIT reforzó sus alianzas de colaboración en este ámbito, en particular con el FMI y en el seno de los equipos de las Naciones Unidas en los países. La ampliación, la financiación y la buena gobernanza de la protección social es uno de los ámbitos prioritarios incluidos en el acuerdo de colaboración mundial suscrito entre la OIT y el PNUD en julio de 2020. La OIT también fortaleció su cooperación con otros 12 organismos de las Naciones Unidas en el marco del Plan de acción mundial a favor de una vida sana y bienestar para todos.

► Recuadro 29. Labor conjunta de las Naciones Unidas para fortalecer la protección social en Mozambique

En 2020, Mozambique estableció un Programa de Apoyo Social Directo Posterior a la Emergencia (PASD-PE COVID-19) con el apoyo del [Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre Protección Social](#), financiado por Suecia, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y los Países Bajos. La asistencia prestada anteriormente por la OIT a la Estrategia Nacional de Seguridad Social Básica 2016-2024 facilitó la rápida determinación de los hogares que se vieron duramente afectados por la crisis y que cumplían las condiciones para recibir la ayuda. La inclusión de los trabajadores de la economía informal en el plan fue posible gracias a la mejora de la coordinación interinstitucional entre el Instituto Nacional de Acción Social y el Instituto Nacional de Seguridad Social. La ampliación de su sistema no contributivo básico permitió que el programa beneficiara a 1,7 millones de hogares, el 68 por ciento de los cuales a cargo de mujeres.

La OIT aprovechó el impulso generado para promover la protección social universal, lo que dio lugar a la [Resolución y las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#) y el Llamamiento mundial a la acción que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2021. La iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas de crear un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social también otorgó a la OIT un papel preponderante en los esfuerzos conjuntos destinados a ayudar a los países a establecer sistemas de protección social de cobertura universal, sobre la base de financiación nacional e internacional adicional.

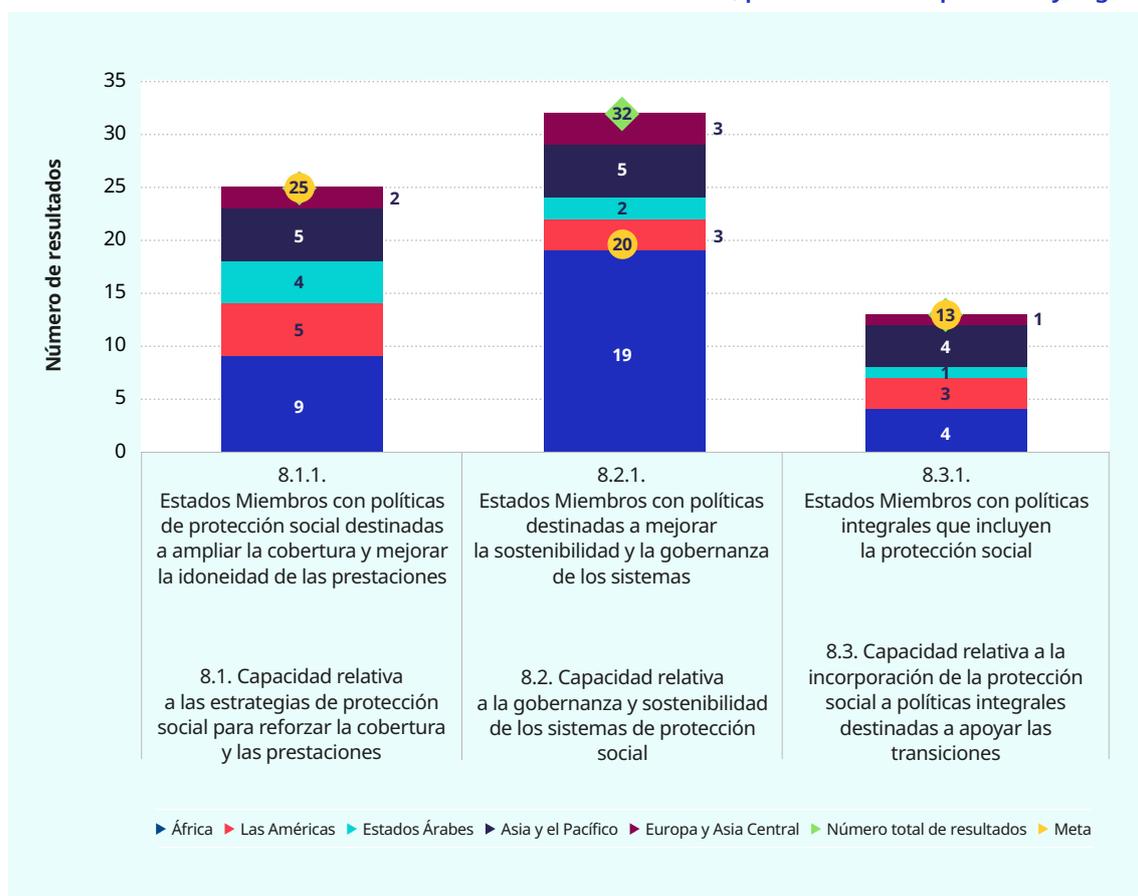
Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2020-2021

Durante el bienio, la OIT centró su atención en fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para ampliar la cobertura y reforzar las prestaciones, mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social e integrar la protección social con otras políticas. En conjunto, la OIT contribuyó a la consecución de 70 resultados en este ámbito, lo que superó en un 21 por ciento la meta fijada. Los resultados alcanzaron la meta establecida con respecto al establecimiento de estrategias destinadas a reforzar la cobertura y las prestaciones y a la adopción de políticas integrales de respuesta basadas en la protección social, y superaron con creces la meta fijada con respecto a la mejora de la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social (véase el gráfico 25).

La mayoría de los resultados se obtuvo en África, seguida de Asia y el Pacífico y Las Américas. En los Estados Árabes, los resultados se concentraron en la ampliación de la cobertura de la protección social y en la mejora de las prestaciones, mientras que en Europa y Asia Central se concentraron en la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas.

Durante el bienio, la OIT ayudó a 25 países a concebir y formular **estrategias o legislación nacionales de protección social** destinadas a promover la integración de medidas contributivas e impositivas para ampliar la cobertura y asegurar una protección integral e idónea en relación con la salud y el desempleo. Asimismo, prestó asistencia en la formulación de legislación destinada a abarcar varias ramas de la protección social o a establecer un marco general para el sector, así como en la concepción y aplicación de nuevas prestaciones y regímenes —y la ampliación de los ya existentes— a fin de responder a la crisis causada por la COVID-19.

► Gráfico 25. Resultados obtenidos en el marco del resultado 8, por indicador de producto y región



Para lograr una protección social universal es fundamental fortalecer **la gobernanza y la sostenibilidad financiera** de los sistemas. En este ámbito, se lograron resultados en 32 países, 12 más de lo previsto en la meta fijada para el bienio. El apoyo prestado se centró, entre otros, en la verificación de la sostenibilidad financiera de los regímenes de seguridad social, el asesoramiento sobre la gestión de las inversiones y la realización de estudios de viabilidad sobre la ampliación de la cobertura mediante valoraciones actuariales. La OIT también contribuyó a introducir mejoras en los sistemas de gestión de la información y las infraestructuras tecnológicas, especialmente mediante la nueva [Plataforma Cuantitativa de Seguridad Social](#), accesible en línea. Quince países mejoraron la disponibilidad y calidad de sus datos sobre protección social, incluido con respecto al seguimiento del indicador 1.3.1 de los ODS. La [Base de datos mundial sobre protección social](#) se amplió con un nuevo módulo específico que reúne datos sobre el acceso de los trabajadores migrantes a la protección social (en colaboración, entre otros, con la Asociación de la Seguridad Social de África Oriental y Central) y la recopilación de datos sobre la cobertura jurídica de los servicios de salud y las prestaciones de enfermedad. Las actividades destinadas al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes se llevaron a cabo de forma virtual, en particular a través de la Academia de Seguridad Social del CIF-OIT. Con objeto de lograr una amplia difusión, se incluyó un módulo sobre protección social en el curso titulado «[Work and Employment for a Sustainable Future](#)».

► Recuadro 30. Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022, de la OIT

En septiembre de 2021, la OIT publicó el [Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022](#). En él se aboga por una mayor inversión en sistemas de protección social universal, incluidos los pisos de protección social, y se insta a los países a promover una recuperación centrada en las personas. En dicho informe se proporciona un análisis de la situación de la protección social en el mundo, sustentado en la Base de Datos Mundial sobre Protección Social, y se destaca que en 2020 solo el 46,9 por ciento de la población mundial contaba con una cobertura efectiva de al menos una prestación social. En el informe también se incluyen los resultados del seguimiento interactivo en línea de la OIT sobre las respuestas a la crisis causada por la COVID-19 en materia de protección social en el mundo, así como un conjunto de reseñas sobre las políticas adoptadas para responder a la COVID-19 e impulsar la recuperación en diversos países, a fin de compartir sus experiencias y opciones en materia de políticas. Las conclusiones del informe, junto con las estimaciones de la OIT sobre el déficit de financiación para los pisos de protección social, han sustentado los argumentos en favor de la protección social incluidos en la iniciativa del Secretario General de crear un Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social.

La OIT también contribuyó a obtener resultados en el ámbito de la adopción de **respuestas integrales amplias para hacer frente a la COVID-19 que incluyan la protección social** en 13 países. La Organización prestó asesoramiento técnico sobre la integración de políticas de protección social, algunas de ellas destinadas a ampliar la cobertura de la protección social a los trabajadores de la economía informal. El Pakistán, por ejemplo, estableció un programa denominado «Mazdoor Ka EHSAAAS» con la finalidad de ampliar la protección social a fin de promover la formalización, con el potencial para dar cobertura a más de 51 millones de trabajadores. En el [portal sobre la COVID-19](#) de la Plataforma de Protección Social, se incluyeron productos de difusión de conocimientos para compartir las experiencias de los países, divulgar medidas de respuesta e informar a los mandantes y asociados sobre las opciones en materia de políticas en las fases iniciales. Además, la OIT elaboró un compendio de innovaciones para ampliar la protección de la salud en Asia, así como un [Manual sobre protección sociosanitaria para refugiados](#). Asimismo, en un informe de investigación sobre el papel del seguro social se abogó por incluir la protección social en las políticas en materia de economía verde.

► **Recuadro 31. Protección social para los trabajadores de la confección**

En los países productores de prendas de vestir más afectados por la pandemia de COVID-19 y con márgenes fiscales limitados, la OIT movilizó recursos de los asociados para el desarrollo en apoyo de las necesidades inmediatas de los trabajadores afectados. Al mismo tiempo, se prestó asistencia a los Gobiernos en el desarrollo de sistemas de protección social basados en los derechos y guiados por las normas internacionales del trabajo. El apoyo de la OIT permitió que los interlocutores sociales pudieran participar en el proceso de concepción y aplicación de programas de mantenimiento del empleo en Bangladesh y Etiopía, así como en las medidas de apoyo a los ingresos adoptadas en países como Indonesia y la República Democrática Popular Lao, que beneficiaron a más de 45 000 personas.

Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 8 durante el bienio 2020-2021 ascendió a 89,5 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 43 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 55 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 2 por ciento procedió de la CSPO (véase el cuadro 9). Las contribuciones voluntarias se invirtieron especialmente en la formulación de políticas y legislación en materia de protección social con la finalidad de ampliar la cobertura y mejorar la idoneidad de las prestaciones. Los recursos de la CSPO dedicados a este resultado contribuyeron a la consecución de 11 resultados en seis Estados Miembros.

► **Cuadro 9. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 8**

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	42,7	38,7
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	38,0	49,2
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	Sin consignar	1,6
Total	80,7	89,5



Sesión de apertura de la 343ava sesión del Consejo de Administración, 1 de noviembre de 2021. © Marcel Crozet/OIT.

Resultados funcionales

En el Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2020-2021 se establecieron tres resultados específicos para asegurar el funcionamiento óptimo de la Organización y propiciar la obtención de los resultados previstos en materia de políticas:

- ▶ el resultado A, destinado a reforzar el papel de la OIT como productor, compilador, intermediario y divulgador de estadísticas, estudios de investigación y conocimientos sobre trabajo decente y como interlocutor influyente en el seno del sistema multilateral;
- ▶ el resultado B, centrado en asegurar el funcionamiento óptimo de los sistemas de gobernanza, control, evaluación y gestión de los riesgos de la OIT, y
- ▶ el resultado C, centrado en el funcionamiento de los servicios de apoyo de la OIT y la utilización de los recursos confiados a la Organización.

Durante el bienio, la OIT tuvo que adaptarse a las circunstancias impuestas por la emergencia mundial en los ámbitos abarcados por estos tres resultados funcionales. Como se explica en la parte I de la presente memoria, las prioridades con respecto a las estadísticas, los estudios de investigación, la recopilación de datos y la comunicación evolucionaron considerablemente. Con objeto de proporcionar una respuesta pluridimensional a la crisis en los distintos países, se establecieron o adaptaron numerosas alianzas, especialmente dentro del sistema de las Naciones Unidas. Las reuniones de los órganos de gobernanza de la OIT se realizaron de manera virtual, y muchos servicios y procesos operativos de la Organización se digitalizaron. Por consiguiente, en esta sección se describen los avances en la consecución de los resultados funcionales sobre la base de los productos y de los indicadores asociados a cada producto establecidos en el Programa y Presupuesto¹⁴, pero también se exponen las transformaciones organizativas que se produjeron durante el bienio.

¹⁴ En el anexo III se presenta un cuadro con información resumida sobre las metas y los resultados obtenidos en relación con cada uno de los indicadores de los productos correspondientes a los resultados funcionales.

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

A la luz de los efectos de la pandemia, la OIT tuvo que innovar para responder a las nuevas necesidades de conocimientos y asegurar la producción oportuna de información, así como su divulgación efectiva. Ello requirió una estrecha coordinación a nivel de toda la Oficina y alianzas externas más sólidas. No obstante, se respetaron los compromisos establecidos en el Programa y Presupuesto y se superaron las metas fijadas para el bienio con respecto a todos los indicadores de los productos correspondientes al resultado A.

Estadísticas sobre trabajo decente precisas y sostenibles

La OIT registró un aumento de la demanda de modificación de las encuestas para poder recoger información sobre las repercusiones de la COVID-19 en los mercados de trabajo, lo que dio lugar a mejoras en 28 Estados Miembros, casi la mitad de los cuales en África. Asimismo, se elaboraron numerosos [productos estadísticos](#) para ayudar a los Estados Miembros a seguir recogiendo datos durante la pandemia, por ejemplo, sobre la manera de [medir el teletrabajo](#), mantener las [encuestas sobre la fuerza de trabajo](#) y realizar [encuestas rápidas](#). También se publicaron varios artículos estadísticos en el [blog](#) de [ILOSTAT](#).

Durante el bienio, se reforzaron las alianzas de colaboración con otras organizaciones internacionales (dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas). La OIT contribuyó a la elaboración del informe de las Naciones Unidas titulado [How COVID-19 is changing the world: a statistical perspective](#). En marzo de 2021, la OIT puso en marcha una [encuesta mundial](#) dirigida a las oficinas nacionales de estadística para comprender en qué medida la crisis ha afectado a la recopilación de estadísticas oficiales sobre el mercado de trabajo. La información procedente de 110 países contribuirá a mejorar la asistencia que la OIT presta en este ámbito.

► Recuadro 32. Contribución de la OIT para mejorar las encuestas sobre la fuerza de trabajo en el Caribe Oriental, la República Unida de Tanzania y Viet Nam

La OIT prestó apoyo a la secretaría de la Organización de Estados del Caribe Oriental, la Oficina Nacional de Estadística de la República Unida de Tanzania y la Oficina General de Estadística de Viet Nam para mejorar los cuestionarios de las encuestas sobre la fuerza de trabajo, aplicando las normas estadísticas internacionales más recientes y basándose en las mejores prácticas internacionales. Las nuevas encuestas contribuirán a una mejor comprensión de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en el empleo, la subutilización de la mano de obra y el trabajo no remunerado, lo que permitirá realizar un seguimiento exhaustivo de la evolución del mercado de trabajo durante la pandemia y la fase de recuperación.

La OIT siguió prestando apoyo a los países en la generación de datos sobre los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente. Gracias a ello 22 Estados Miembros adicionales comunicaron datos en 2021 correspondientes, como mínimo, a la mitad de los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT. Estos datos, que se integraron en los informes del Secretario General sobre los ODS correspondientes a [2020](#) y [2021](#), se recopilaron principalmente mediante el amplio [repositorio](#) que la OIT mantiene y enriquece, donde se almacenan más de 11 700 conjuntos de datos extraídos de las encuestas realizadas en 162 países. Además, con el fin de recabar datos de las administraciones nacionales, se enviaron cuestionarios a las oficinas nacionales de estadística y a los ministerios de trabajo de 196 países, lo que permitió recibir y procesar 261 archivos procedentes de 97 países en 2020 y 241 archivos procedentes de 89 países en 2021.

También se avanzó en la elaboración de nuevas normas estadísticas para la medición de la informalidad y la clasificación de las ocupaciones, que se presentarán en la reunión de la Conferencia Internacional

de Estadísticos del Trabajo de 2023, coincidiendo con la celebración de su centenario. Asimismo, más de 1 000 participantes siguieron los cursos sobre estadísticas del trabajo impartidos en línea por la OIT en colaboración con el CIF-OIT.

Investigaciones innovadoras y de reconocida calidad

Durante el bienio, la OIT publicó informes de investigación de gran proyección y alcance mundial ¹⁵, en particular los cinco informes de referencia siguientes:

- [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020](#);
- [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021](#);
- [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo](#);
- [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021](#);
- [World Social Protection Report 2020-22](#) (resumen ejecutivo en español: [Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022](#)).

Durante el bienio los trabajos de investigación llevados a cabo por la OIT tuvieron una mayor resonancia, como lo demuestra el aumento en un 29 por ciento de las menciones y referencias a dichos trabajos por parte de organizaciones multilaterales.

La OIT también colaboró en el desarrollo de técnicas innovadoras de modelización para proporcionar análisis oportunos sobre las consecuencias de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo, que se presentaron en las ocho ediciones del Observatorio de la OIT publicadas entre marzo de 2020 y noviembre de 2021. Asimismo, se realizaron trabajos de investigación sobre los efectos de la COVID-19 en el comercio y las cadenas mundiales de suministro, las perturbaciones que esta provoca a corto plazo y todo lo que ello supone para el empleo y las condiciones de trabajo, en particular para los trabajadores vulnerables y las pequeñas y medianas empresas. La [Revista Internacional del Trabajo](#) publicó en 2021, con motivo de su centenario, una serie de números monográficos sobre temas recurrentes que siguen siendo relevantes, como la informalidad, la tecnología y el empleo, y la igualdad de género, entre otros.

► Recuadro 33. Innovación en las actividades de recopilación de datos, investigación y comunicación

La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto cómo una crisis puede estimular la innovación. Gracias a las nuevas técnicas para la construcción de modelos de «previsión inmediata» elaboradas por la OIT es posible identificar las tendencias mundiales de los mercados de trabajo y realizar estimaciones de datos combinando la recopilación tradicional de datos de las encuestas sobre población activa con información procedente de otras fuentes, como: los informes de movilidad de Google; la herramienta de previsión de tendencias de Google; las encuestas a empresas y consumidores; las bases de datos mundiales sobre las medidas de confinamiento; los datos y las respuestas de los organismos públicos con respecto a la COVID-19; y las encuestas de opinión realizadas en todo el mundo por diversos proveedores.

Se aumentó la difusión de contenidos adaptándolos eficazmente a los medios de comunicación en línea, por ejemplo, mediante la creación de breves vídeos explicativos diseñados para su visualización en las redes sociales.

15 Entre las publicaciones más destacadas del bienio cabe citar las siguientes: [Global Employment Policy Review 2020: Employment Policies for Inclusive Structural Transformation](#); [Working from home: From invisibility to decent work](#) (resumen ejecutivo en español: [El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente](#)); [Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward](#) (resumen ejecutivo en español: [Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir](#)); [Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 \(No. 189\)](#) (resumen ejecutivo en español: [Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#)); y [The future of diversity](#).

La OIT colaboró en la realización de estudios de investigación con otros organismos multilaterales a nivel mundial y regional con el fin de mejorar la utilización de los resultados de sus investigaciones y aumentar su influencia en la formulación de recomendaciones sobre políticas. Entre las publicaciones resultantes de esos estudios de investigación conjuntos cabe mencionar las siguientes:

- [Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe](#) (CEPAL-OIT)
- [El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe](#) (BID-OIT)
- [The Protection We Want: Social Outlook for Asia and the Pacific](#) (CESPAP-OIT)
- [Tackling the COVID-19 youth employment crisis in Asia and the Pacific](#) (BAsD-OIT)

Con el apoyo de la Comisión Europea y otros asociados, la OIT estableció un [programa de investigación sobre la integración del comercio y el trabajo decente](#), dedicado al desarrollo de nuevos estudios de investigación y herramientas en esa esfera. Asimismo, la OIT colaboró con el FMI en la elaboración de un documento conjunto sobre la cuestión de la inclusividad en el mercado de trabajo ([Inclusivity in the Labour Market](#)), y contribuyó a la difusión de los resultados de estudios de investigación basados en datos empíricos, copatrocinando el [Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y Empleo \(ILERA\) de 2021](#) y organizando la [7.ª Conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente](#), que se celebró en julio de 2021.

Comunicación eficiente, eficaz e innovadora sobre el mundo del trabajo

A raíz del gran interés mundial por conocer el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo, la OIT tuvo que redoblar sus esfuerzos a fin de generar contenidos y mejorar la eficacia de la gestión de sus canales de comunicación. Las visitas a la mayoría de las plataformas digitales de la OIT se multiplicaron, en particular las del sitio web de la [Redacción de la OIT](#) y las de las nuevas plataformas web como [ILO Voices](#), [ILO Talks](#), Twitter y LinkedIn. En 2020-2021, el número de seguidores en Instagram se triplicó con creces y la cobertura de los medios de comunicación se amplió sustancialmente.

La OIT creó una [plataforma en línea](#) dedicada a la difusión de conocimientos y contenidos de comunicación específicos sobre las consecuencias de la COVID-19 y la respuesta de la Organización. También se crearon canales de comunicación y herramientas multilingües mejorados, incluida una [plataforma web](#) consagrada a la Cumbre Mundial sobre la COVID-19 y el Mundo del Trabajo de 2020. En la [serie de podcasts sobre el futuro del trabajo](#), se publicaron testimonios personales sobre cuestiones clave relacionadas con el mundo del trabajo. Para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2021, que se celebró por primera vez en formato virtual, se crearon páginas y productos en línea específicos, en los que se utilizaron nuevos métodos destinados a atraer la atención sobre la reunión de la Conferencia y sobre los temas tratados en ella, incluido un [sistema de reproducción en directo](#) que también permite visualizar en diferido las grabaciones de las sesiones archivadas e indexadas.

Fortalecimiento de las alianzas en el sistema multilateral para dar una respuesta centrada en las personas a la crisis causada por la COVID-19

La necesidad de ofrecer una respuesta mundial a la crisis causada por la COVID-19 y coordinar el apoyo prestado a los distintos países, especialmente dentro del sistema de las Naciones Unidas, se tradujo en el establecimiento de un número de alianzas externas mucho mayor de lo previsto inicialmente, a nivel mundial, regional y nacional. El [Marco de Acción entre el PNUD y la OIT](#) —que dio lugar a varias propuestas de acción a escala mundial, regional y de país— se centró en el fortalecimiento de la colaboración para dar una respuesta inmediata a la crisis causada por la COVID-19, promover el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz, e impulsar una recuperación sostenible e inclusiva. Asimismo, la OIT y el UNICEF establecieron una nueva [alianza](#) para impulsar el programa «Generación sin límites» con objeto de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y propiciar una transición más fluida de la escuela al trabajo.

En el marco del programa denominado [PROSPECTS](#), que está financiado por el Gobierno de los Países Bajos y cuenta con la participación de la OIT, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el UNICEF, la Corporación Financiera Internacional y el Banco Mundial, se llevaron a cabo actividades conjuntas para mejorar la vida de las personas desplazadas por la fuerza y sus comunidades de acogida en Egipto, Etiopía, el Iraq, Jordania, Kenya, el Líbano, el Sudán y Uganda. Cabe mencionar también, como ejemplo de alianzas nacionales sobre temas específicos, la alianza establecida en materia de protección social con el UNICEF en los territorios palestinos ocupados, así como un programa conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones sobre servicios de desarrollo empresarial dirigidos a los trabajadores migrantes en el Iraq.

La necesidad de dar una respuesta a la crisis causada por la COVID-19 impulsó una colaboración más estrecha en el marco del sistema de las Naciones Unidas, tanto en el ámbito humanitario como en el socioeconómico. La OIT tuvo una participación importante en la elaboración del [Marco de las Naciones Unidas para dar una respuesta socioeconómica a la COVID-19](#) y contribuyó activamente a las evaluaciones y los planes de respuesta por país de las Naciones Unidas. Durante el bienio, la OIT impartió nueve módulos de formación, en colaboración con el CIF-OIT, en los que participaron más de 500 personas y se trataron cuestiones como el trabajo decente para el desarrollo sostenible, la función de los interlocutores sociales en la reforma de las Naciones Unidas, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y la financiación del trabajo decente.

Resultado B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

En 2020, las restricciones de los viajes y de las reuniones presenciales impidieron la celebración de la reunión del Consejo de Administración de marzo y provocaron la cancelación de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de ese año; pese a ello, la OIT garantizó el funcionamiento continuo, eficaz y eficiente de las labores de gobernanza, control y evaluación de la Organización gracias a la adaptación de los métodos de trabajo, que pasaron a ser fundamentalmente virtuales.

Mejores procedimientos para los órganos de gobernanza y las reuniones oficiales

A pesar de las circunstancias excepcionales impuestas por la pandemia, la OIT aseguró la continuidad del funcionamiento de sus órganos de gobernanza y apoyó eficazmente la labor de dichos órganos, gracias a su rápida capacidad de adaptación e innovación y al enfoque pragmático y flexible adoptado por sus mandantes.

La OIT siguió avanzando en el ámbito de la democratización del funcionamiento y la composición del Consejo de Administración a través de un [grupo de trabajo tripartito](#) constituido específicamente para tratar esta cuestión, que se reunió por primera vez de forma virtual en diciembre de 2020. Dicho grupo de trabajo propuso la adopción de una resolución en la que se confirmara el carácter obsoleto de un artículo del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, de 1986, lo que eliminó algunos obstáculos que impedían su ratificación. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó dicha [resolución](#) en su 109.ª reunión de junio de 2021. A petición del grupo de trabajo, la Oficina propuso una serie de medidas que cabría adoptar para que la Enmienda de 1986 pueda aplicarse desde su entrada en vigor.

La ejecución de las [Iniciativas para el centenario de la OIT](#) permitió introducir gradualmente las mejoras previstas en la labor de apoyo de la Oficina a los órganos de gobernanza. Gracias a la revisión de los procesos operativos efectuada en 2019 y a los nuevos métodos de trabajo desarrollados a principios de 2020, los órganos de gobernanza de la OIT pudieron seguir desempeñando su labor en el marco de reuniones virtuales. El Consejo de Administración instauró la práctica de adoptar decisiones por correspondencia sobre asuntos urgentes, no controvertidos o de rutina, que se apoyó en la celebración de consultas previas a las reuniones y en consultas diarias con el fin de asegurar la transparencia y facilitar la consecución de consensos, con miras a garantizar que este método excepcional reprodujera en la mayor medida posible el procedimiento habitual de toma de decisiones.

► Recuadro 34. La reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adopta un formato virtual

En 2021 se celebró la primera reunión de la Conferencia en formato virtual. Ello fue posible gracias a la aplicación de un amplio conjunto de medidas que abarcaron desde disposiciones especiales en materia de procedimiento a una mayor utilización de las tecnologías digitales y mejores métodos de trabajo. La clave del éxito de la reunión virtual de la Conferencia radicó en la preparación previa, la ampliación del formato de reunión virtual para facilitar la participación a distancia, la distribución oportuna de los documentos, el respeto estricto de los límites de tiempo asignados para hacer uso de la palabra y el despliegue de un amplio apoyo informático. Las mejoras introducidas en los procedimientos de acreditación, la presentación de enmiendas en línea, la votación electrónica y el uso de declaraciones pregrabadas en las sesiones plenarias también contribuyeron al buen desarrollo de la reunión de la Conferencia.

Mejores sistemas de control y gestión de los riesgos

Durante el bienio, el Auditor Externo llevó a cabo su labor a distancia y emitió una opinión sin reservas sobre los estados financieros consolidados de los ejercicios correspondientes a 2019 y 2020. En los informes que el Auditor Externo presentó al Consejo de Administración se formularon recomendaciones sobre la gestión de los recursos humanos y sobre la aplicación y ejecución de los programas y proyectos durante la pandemia, que fueron particularmente oportunas para la ejecución del Programa y Presupuesto.

La Oficina de Auditoría Interna y Control preparó una nueva estrategia para 2021-2026 con el fin de prestar servicios pertinentes y de calidad, teniendo en cuenta el surgimiento de nuevos riesgos y la evolución de las circunstancias. Debido a los efectos de la pandemia, la prioridad concedida a asegurar la continuidad de las actividades y a la instauración de las modalidades de trabajo a distancia, el promedio de tiempo necesario para llevar a efecto las recomendaciones de auditoría interna aumentó durante el bienio. La Oficina intensificará su labor de control y supervisión de las medidas de seguimiento.

La OIT revisó su marco de gestión de riesgos para racionalizar aún más los procesos y reforzar la tarea de supervisión que compete al personal directivo superior. Asimismo, se elaboró una nueva herramienta que permite señalar rápidamente a la atención del personal directivo superior la exposición a riesgos emergentes importantes. Durante el bienio, el Director General siguió presentando anualmente una declaración sobre el control interno, que acompañó a los estados financieros correspondientes a 2019 y 2020. En ella se señalaron importantes cuestiones en materia de control interno y se informó de las medidas que la OIT había adoptado para abordarlas.

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

La OIT siguió incrementando su uso de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones para fundamentar sus orientaciones e informes estratégicos, logrando gran parte de las metas graduales establecidas en su Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021¹⁶. Durante el bienio, las conclusiones de buena parte de las evaluaciones de alto nivel sirvieron de base para la preparación del Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 y del Plan Estratégico de la OIT para 2022-2025.

En marzo de 2020, la Oficina de Evaluación de la OIT publicó una [nota de orientación metodológica sobre la manera de realizar evaluaciones durante la pandemia](#). Posteriormente, en octubre de 2020, publicó un [protocolo](#) destinado a garantizar que, en todas las evaluaciones descentralizadas y de alto nivel, se

16 Véase el [Informe de evaluación anual 2020-2021](#) presentado al Consejo de Administración en noviembre de 2021.

recopilaran datos pertinentes sobre la forma en que la Organización estaba respondiendo a los desafíos planteados por la pandemia de COVID-19 y sobre la eficacia de su labor. Estas evaluaciones, así como los estudios de síntesis específicos que se realizaron, proporcionaron [valiosas enseñanzas](#) sobre la evolución de las necesidades y prioridades de los mandantes, sobre las cuestiones emergentes que requerían una atención urgente y sobre la capacidad de la OIT para atenderlas.

Durante el bienio, se llevó a cabo un mayor número de evaluaciones agrupadas, lo que permitió mejorar la eficacia, al reducir los costos y ahorrar tiempo, y mitigar el sentimiento de «fatiga» que genera la acumulación de evaluaciones. Gracias a ello, los mandantes tripartitos también comprendieron mejor las ventajas de examinar los resultados agregados a nivel temático o por país. En promedio, una evaluación agrupada sustituye a cuatro evaluaciones de proyectos independientes.

Asimismo, la OIT adaptó y documentó sus [métodos de evaluación para reflejar mejor el mandato normativo y la estructura tripartita de la Organización](#) y su contribución al cumplimiento de los ODS. En 2020, el 95 por ciento de las evaluaciones de proyectos aportaron datos sobre la labor normativa y la promoción de las normas, y el 100 por ciento aportaron datos con respecto al tripartismo, el diálogo social y los ODS.

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

La OIT ha seguido desplegando esfuerzos para lograr un uso más eficaz y eficiente de los recursos que le han sido confiados. La necesidad de responder a los nuevos desafíos y cambios en el entorno de trabajo derivados de la pandemia de COVID-19 ha estimulado la innovación y ha propiciado mejoras significativas en los métodos de trabajo, la programación basada en los resultados, la transparencia, la cooperación para el desarrollo, la gestión de los recursos humanos y el desempeño ambiental de la Oficina.

Innovación y mejora de los procesos operativos

La pandemia impuso la necesidad de acelerar la introducción de cambios en los métodos de trabajo de la OIT en diversos ámbitos, entre otros, los de la gobernanza de la Organización, las modalidades de prestación de servicios a los mandantes, la continuidad de las actividades, la eficacia de la colaboración por medios virtuales y la gestión de los equipos de la OIT a distancia. En general, se superó en un 55 por ciento el número de iniciativas de innovación previstas para el bienio, en las que participó alrededor de una cuarta parte de los miembros del personal. Dichas iniciativas se centraron, entre otras cosas, en la digitalización de la información procedente de las misiones y las reuniones; la introducción de modalidades interactivas atractivas para celebrar reuniones con los asociados y el público en general; la mejora de la capacidad de respuesta de los servicios administrativos en el marco de las actividades sobre el terreno; y el incremento de la eficiencia a través de una mayor colaboración y la simplificación de los procesos.

Con el fin de mitigar los trastornos ocasionados por la pandemia de COVID-19, se procedió rápidamente a invertir recursos en el uso de las tecnologías de la información para facilitar nuevas modalidades de trabajo y seguir prestando servicios a los mandantes. Asimismo, se aceleró la ejecución de varias iniciativas en el ámbito de las tecnologías de la información y se pusieron a punto herramientas para crear un entorno de trabajo digital seguro y eficaz. La OIT hizo frente al aumento de la demanda de soluciones y servicios informáticos mediante la reasignación de los recursos existentes y una inversión excepcional aprobada en el Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021.

Durante el bienio, se fortaleció la capacidad de proponer diálogos virtuales con el personal sobre temas concretos o impulsar una participación colaborativa en la búsqueda de soluciones, a través de «convocatorias para resolver desafíos». La OIT utilizará esta herramienta participativa para que el personal pueda contribuir al establecimiento de las prioridades y de las medidas de seguimiento tras la encuesta al personal efectuada en 2021. En cada convocatoria, se publica un desafío en la nueva plataforma de colaboración de la OIT para que los innovadores interesados puedan presentar sus ideas

sobre posibles soluciones. A principios de 2020, la OIT publicó su primera «convocatoria para resolver desafíos», a saber, la «[Convocatoria sobre innovación y competencias: Encontrando soluciones al desajuste de competencias](#)». Esta modalidad está siendo utilizada actualmente por numerosos equipos técnicos, tanto a nivel mundial como regional.

► Recuadro 35. Un nuevo método para hallar soluciones innovadoras en materia de políticas

El Mecanismo de Innovación en Competencias de la OIT publicó la primera *Convocatoria sobre innovación y competencias* con el fin de recabar ideas novedosas de personas y organizaciones externas que permitieran abordar el desafío del desajuste de las competencias en cualquiera de sus formas o dimensiones. El ganador obtendría un premio en metálico de 50 000 dólares de los Estados Unidos, visibilidad en toda la red de la OIT y apoyo técnico para transformar la idea propuesta en un prototipo listo para ser puesto en práctica a título experimental. En respuesta a la convocatoria se recibieron 473 propuestas procedentes de 96 países de las cinco regiones. Entre los participantes había instituciones de educación y formación técnica y profesional, organizaciones de empleadores y de trabajadores, empresas emergentes, organizaciones no gubernamentales, instituciones de investigación y jóvenes. La Asociación de Trabajadores Domésticos de Zimbabwe ganó la convocatoria con una propuesta consistente en impartir formación sobre técnicas modernas en materia de trabajo doméstico para mejorar la empleabilidad de los trabajadores, mediante una combinación de cursos presenciales y en línea. Gracias al premio en metálico y al apoyo técnico de la OIT, esta asociación elaboró un plan de estudios para trabajadores domésticos, inauguró un centro de formación para dispensar sus cursos y desarrolló un sistema para impartir sesiones de formación semanales a través de WhatsApp.

La OIT perfeccionó las actividades de colaboración, comunicación y prestación de servicios en formato virtual. La mejora de la capacidad en el uso de las tecnologías de la información tuvo un efecto positivo en las actividades de colaboración a nivel interno y externo, como las que se llevan a cabo en el contexto de los grupos de trabajo interinstitucionales de las Naciones Unidas y en las plataformas de aprendizaje. La adaptación al teletrabajo ha impulsado la innovación en procesos que antes se basaban en las interacciones presenciales, como las aprobaciones mediante firma manuscrita. La simplificación y digitalización de los procesos permitieron acelerar los tiempos de respuesta y aumentar la eficiencia.

Mejores sistemas de programación y gestión basados en los resultados

Con el fin de mejorar la planificación, el seguimiento y la presentación de informes sobre los resultados, la OIT elaboró notas técnicas y metodológicas relativas a los indicadores de los productos establecidos en el programa de trabajo. Al mismo tiempo, la Oficina creó un cuadro interactivo para facilitar el proceso de planificación del trabajo basado en los resultados, al que puede acceder todo el personal de la OIT. Dicho cuadro interactivo recopila información de diversas fuentes para presentar una visión de conjunto integral de la información programática y financiera, desglosada por resultado, producto e indicador del Programa y Presupuesto, así como por región y país.

En enero de 2021, la OIT pasó a ser miembro de pleno derecho de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI), lo que demuestra su compromiso con la transparencia en relación con la asignación y la utilización de los recursos y con los resultados obtenidos. Durante el bienio, se prosiguió y mejoró la publicación de datos de la OIT en el sitio web de la IATI y en otras plataformas, como las del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE y la iniciativa relativa a los cubos de datos de las Naciones Unidas.

A fin de respaldar la programación basada en los resultados en los países, la OIT preparó orientaciones específicas para la elaboración de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), teniendo en cuenta las repercusiones de la reforma del sistema de las Naciones Unidas y la necesidad de adoptar medidas

más integradas a nivel de todo el sistema en apoyo de la Agenda 2030. Ello se tradujo en la formulación de diez nuevos PTDP más sincronizados y coordinados con los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas. Además, la OIT informó sobre sus actividades y avances en un número cada vez mayor de países —y con mayor frecuencia— a través de la plataforma común de seguimiento y presentación de informes de las Naciones Unidas (UNINFO). Para afianzar esta tendencia será preciso actualizar las plataformas de programación y gestión de recursos de la OIT, con objeto de mantener la interoperabilidad, lo que permitirá asegurar la coherencia y simplificar la tarea de presentación de informes de cada país.

Cooperación eficaz para el desarrollo

Las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT siguieron siendo uno de los principales medios para dar cumplimiento al programa de trabajo, especialmente en los países. La OIT ejecutó proyectos de cooperación para el desarrollo en 95 países de todas las regiones, con el apoyo de 80 asociados en la financiación de los sectores público y privado. Estos proyectos se vincularon sistemáticamente a los resultados de los PTDP y del Programa y Presupuesto¹⁷.

La pandemia obligó a la OIT a adaptar rápidamente sus programas y proyectos de cooperación para el desarrollo a las nuevas y diversas necesidades de los mandantes. Ello fue posible gracias a la comprensión y flexibilidad de los asociados en la financiación y entrañó cambios en el contenido de la asistencia prestada por la OIT y modificaciones en los mecanismos de ejecución.

En 2020, el Consejo de Administración refrendó la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la OIT 2020-2025¹⁸ y su plan de aplicación¹⁹. Dicha estrategia tiene por objeto integrar la cooperación para el desarrollo de manera más eficaz en los procesos programáticos y presupuestarios, con miras a aumentar la coherencia de la labor de la OIT en materia de prestación de servicios a los mandantes y garantizar un uso óptimo de todos los recursos de que dispone la Organización para lograr resultados y repercusiones sostenibles. La Estrategia se centra en el establecimiento de alianzas para incrementar la coherencia de las políticas y la financiación, así como la eficiencia, los resultados en materia de trabajo decente y la transparencia. En este contexto, la OIT ha iniciado una serie de [diálogos estructurados sobre financiación](#), como una nueva forma de asegurar una financiación previsible y adecuada para la consecución de los objetivos prioritarios de la Organización.

En 2020-2021, la OIT registró 672,5 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de autorizaciones totales de fondos²⁰, lo que representa una disminución del 15 por ciento con respecto al nivel de autorizaciones registrado en 2018-2019, que fue notablemente elevado. Además, la OIT recibió 34,4 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de financiación básica voluntaria para la CSPO. Aunque no se alcanzaron las metas fijadas para el bienio, el nivel de contribuciones en 2020-2021 fue considerable, teniendo en cuenta las dificultades fiscales y presupuestarias que experimentaron muchos de los principales donantes debido a los costos de las medidas de respuesta a la COVID-19 y de los programas de recuperación.

El compromiso asumido por los asociados en la financiación ha sido esencial en la aplicación de las medidas de respuesta de la OIT a la pandemia de COVID-19 para impulsar una recuperación centrada en las personas en muchos de sus Estados Miembros. Dicho compromiso se tradujo en nuevas contribuciones, en particular de Alemania, Noruega y la Unión Europea, así como en financiación procedente del «Fondo de las Naciones Unidas de Respuesta a la COVID-19 y Recuperación», compuesto por múltiples asociados. Las autorizaciones de fondos permitieron financiar proyectos directamente relacionados con las medidas de respuesta a la pandemia en ámbitos como la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y las transferencias de efectivo. Los asociados en la financiación también

17 OIT, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021 (partial)* (Ginebra, septiembre de 2021).

18 [GB.340/POL/6](#).

19 [GB.341/POL/4](#).

20 Las autorizaciones de fondos son las cantidades consignadas en acuerdos firmados entre la OIT y sus asociados en la financiación en 2020-2021.

mostraron una gran flexibilidad al aceptar que se reasignaran sus contribuciones de años anteriores para sufragar medidas nacionales de respuesta a la COVID-19.

Desarrollo más eficaz y eficiente de los recursos humanos

Durante el bienio se lograron algunas de las principales metas establecidas en la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT 2018-2021, aunque sigue existiendo margen de mejora con respecto a otras. En general, la fuerza de trabajo de la OIT está preparada para cumplir las prioridades de la Organización. La planificación de los recursos humanos se ha reforzado tomando en consideración la introducción de la nueva edad obligatoria de separación del servicio. La Oficina ha mejorado notablemente su agilidad institucional, en particular en el contexto de los cambios provocados por la pandemia, y se han aprovechado las oportunidades que han brindado las mejoras de las tecnologías de la información para reducir el tiempo y el costo de los procesos.

► Recuadro 36. La aplicación de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT en 2020-2021: avances logrados y aspectos mejorables

Avances logrados

Contratación de personal destinado a proyectos de cooperación para el desarrollo: el promedio de tiempo necesario para completar el proceso de contratación pasó de 200 días en 2016-2017 a 148 días en 2020-2021 (lo que representa una mejora significativa, pero aún no se ha alcanzado la meta establecida en 120 días).

Diversidad geográfica: en 2020-2021 se contrató a diez personas de nacionalidades insuficientemente representadas, frente a solo dos en 2017 (meta alcanzada).

Adecuación de la formación a las necesidades de la fuerza de trabajo: en 2021, el 46 por ciento de los miembros del personal indicaron que recibieron las actividades de formación necesarias para desempeñar su labor con eficacia, frente al 33 por ciento en 2015 y el 38 por ciento en 2019 (meta alcanzada).

Percepción que tiene el personal de sus directivos y supervisores como impulsores de cambios positivos: en 2020, esta era la percepción del 81 por ciento del personal, en comparación con el 77 por ciento en 2019 (meta alcanzada).

Cultura de conducta respetuosa e inclusiva: en 2021, el 64 por ciento de los miembros del personal consideraban que la cultura de la Oficina ejercía una influencia positiva en las conductas en el trabajo, frente al 45 por ciento en 2017 (meta alcanzada).

Digitalización de los servicios de gestión de los recursos humanos: en 2020-2021, el uso de las herramientas electrónicas de recursos humanos aumentó un 38 por ciento en comparación con 2016-2017 (meta alcanzada).

Utilización de baremos de medición y herramientas analíticas de los recursos humanos: en 2020-2021, 650 miembros del personal utilizaron regularmente estas herramientas, que en 2017 solo fueron utilizadas por 100 miembros (meta alcanzada).

Aspectos mejorables

Movilidad funcional y geográfica: en 2020-2021, 248 miembros del personal con cargo al presupuesto ordinario cambiaron de puesto de trabajo o de lugar de destino, frente a 327 en 2016-2017 y 325 en 2018-2019 (meta no alcanzada).

Cumplimiento del Marco de Gestión del Desempeño: en 2020-2021, el porcentaje de informes de fin de ciclo completados en el mes anterior al vencimiento del plazo se mantuvo entre el 83 y el 85 por ciento, cifra similar a los niveles registrados en los bienios anteriores (no se alcanzó la meta del 90 por ciento).

Igualdad de género en los puestos de las categorías superiores: en 2021, el porcentaje de mujeres que ocupaban puestos en los grados P.5 y superiores fue del 37,1 por ciento, lejos aún de la meta fijada en al menos el 45 por ciento.

Los servicios de recursos humanos se han ido reorientando progresivamente, de modo que actualmente están más centrados en la ejecución de los programas que en los procesos. La rendición de cuentas con respecto a los resultados individuales se ha supervisado con arreglo al Marco de Gestión del Desempeño. La implicación del personal ha aumentado gracias a una capacidad de liderazgo y de gestión de talentos más eficaz y a un entorno de trabajo propicio. Asimismo, se han puesto en marcha iniciativas específicas sobre el deber de cuidado y bienestar del personal y sobre comunicación, que se han reforzado en el contexto de la pandemia de COVID-19, en particular por lo que respecta a los procesos de regreso a las oficinas de la sede y sobre el terreno. Las medidas adoptadas han sido objeto de consultas regulares con el Sindicato del Personal y el Comité de la OIT para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La OIT ha seguido siendo un empleador atractivo, como lo demuestran las 220 000 solicitudes de empleo recibidas desde que se implantó el nuevo sistema de gestión de talentos. Sin embargo, todavía hay margen para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT y asegurar la paridad de género. La Organización proseguirá sus esfuerzos a ese respecto con arreglo al plan de acción para mejorar la diversidad de la fuerza de trabajo de la OIT y las orientaciones adicionales que proporcione el Consejo de Administración para aplicar la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.

Mejores prácticas para asegurar la sostenibilidad ambiental en la Oficina

Durante el bienio, la OIT siguió llevando a cabo iniciativas para mejorar su desempeño ambiental en el marco de la estrategia denominada [Greening the Blue](#) (Por un ecosistema de las Naciones Unidas) del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, centrándose en particular en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. En 2020, por primera vez, la OIT logró la neutralidad en emisiones de carbono. La huella de carbono de la OIT producida por los viajes aéreos se redujo en un 83 por ciento, debido principalmente a las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19, por lo que los resultados de este bienio excepcional no pueden utilizarse como referencia para futuras comparaciones. Sin embargo, la huella de carbono del edificio de la sede aumentó en un 28 por ciento, como consecuencia de la aplicación de un nuevo protocolo de ventilación relacionado con las medidas de seguridad para prevenir la COVID-19, que requiere que los sistemas de calefacción y refrigeración funcionen permanentemente para asegurar en todo momento el suministro de aire fresco en el edificio. Durante el bienio también aumentaron las tasas de reciclaje, a pesar de que en 2020 se generaron menos residuos.





Operación de limpieza de escombros en Beirut realizada por libaneses y refugiados sirios, en el marco del Programa de Infraestructura Intensivo en Mano de Obra de la OIT apoyado por Alemania y los Países Bajos (PROSPECTS). © OIT.

▶ Enseñanzas extraídas y perspectivas futuras

A lo largo del bienio 2020-2021, la pandemia de COVID-19 planteó a la OIT y a sus mandantes tanto desafíos como oportunidades de cambio sin precedentes. Aunque todavía no se ha determinado el alcance total del impacto de la pandemia en el mundo del trabajo y en la propia Organización, la experiencia de la Oficina, así como la información recibida de los mandantes y las conclusiones de las evaluaciones independientes y los análisis externos, han aportado valiosos conocimientos que han permitido a la Organización tener una idea clara de lo que ha funcionado bien y lo que no en la ejecución de su programa. La Oficina tiene el propósito de aprovechar estas experiencias concretas a fin de mejorar su desempeño en 2022-2023.

► **Facilitación de una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente**

La pandemia de COVID-19 puso al descubierto el déficit de trabajo decente que ya existía antes de 2020 y lo poco preparado que estaba el mundo para hacer frente a una crisis planetaria de proporciones sin precedentes. Los mandantes de la OIT reaccionaron rápidamente adoptando medidas audaces y excepcionales para combatir el brote, garantizar la seguridad de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas y los empleos, y revitalizar la economía una vez superada la emergencia sanitaria inmediata. La mayoría de los países llevaron a cabo intervenciones específicas y a corto plazo, como lo evidencian las cerca de 1 700 nuevas medidas de protección social introducidas de que tiene constancia la OIT. Ya en los primeros meses del bienio se puso de manifiesto que la resiliencia sistémica y las soluciones a largo plazo no podían dissociarse del proceso de construir mejor para el futuro. También hubo un consenso cada vez más amplio acerca de la necesidad urgente de abordar las dimensiones mundiales de la crisis a través de una mayor cooperación internacional y regional, la solidaridad mundial, y la coherencia de las políticas en los ámbitos económico, social, ambiental, humanitario y de salud.

La Declaración del Centenario de la OIT ha demostrado ser un pilar esencial, ya que proporciona un marco general que ha permitido a la Organización dotarse de una visión estratégica clara y pertinente sobre la manera de impulsar una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente para todos.

► El sólido marco estratégico de la OIT, inspirado en la Declaración del Centenario, proporciona una clara hoja de ruta para la Organización. Gracias a un mandato reforzado y a una visión a largo plazo, así como al proceso de reforma interna iniciado en 2012, la OIT ha logrado instaurar en los últimos años un entorno propicio al cambio y la innovación. Cuando estalló la crisis causada por la COVID-19, la OIT estaba bien equipada para adaptarse a la nueva situación y responder con prontitud.

► **Fuente:** Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN), *MOPAN Assessment Brief of the International Labour Organization (Resumen de la evaluación de la MOPAN sobre la Organización Internacional del Trabajo), 2021, 1.*

Las prioridades de los mandantes han ido evolucionando y han pasado de centrarse en la adopción de respuestas inmediatas a la crisis a la búsqueda de soluciones a más largo plazo. En ese contexto, el [Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente](#) —basado en la Declaración del Centenario—, que fue adoptado por 181 países en la reunión de junio de 2021 de la Conferencia Internacional del Trabajo, proporciona una hoja de ruta acordada y muy valiosa para orientar las iniciativas mundiales que promuevan una recuperación de base amplia y socialmente inclusiva. El *Llamamiento mundial a la acción* permitirá encauzar y consolidar la labor de la OIT y aumentar la influencia y el liderazgo de la Organización en la formulación de estrategias de recuperación que sean inclusivas, sostenibles y resilientes, en particular reforzando la cooperación con otras instituciones del sistema multilateral.

► La OIT, cuyo mandato es el logro de la justicia social y el trabajo decente, debe desempeñar una función de liderazgo entre sus mandantes y en el sistema internacional para impulsar una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Mediante la aplicación cabal y acelerada de la Declaración del

Centenario de la OIT, [la Organización] intensificará el apoyo prestado a los Estados Miembros en sus esfuerzos de recuperación y recabará el apoyo de otras organizaciones multilaterales e instituciones internacionales, al tiempo que contribuirá activamente a la labor del sistema de las Naciones Unidas para acelerar la ejecución de la Agenda 2030.

- **Fuente:** OIT, *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 2021, 11.

La pandemia no solo hizo aflorar y profundizar las desigualdades existentes dentro de las sociedades y entre ellas, sino que también planteó la necesidad de llevar a cabo una acción urgente y coordinada para mitigarlas. Los países con mayor acceso a las vacunas y que disponen tanto de margen presupuestario suficiente para estimular sus economías como de altos niveles de conectividad digital tienen más oportunidades de poder volver rápidamente a los niveles de prosperidad y empleo anteriores a la pandemia. La situación es muy diferente para la mayoría de los países en desarrollo, donde no parecen darse las condiciones propicias para una pronta recuperación, al menos en un futuro próximo. Dado que los países de ingresos bajos y ciertos grupos de población, como los jóvenes, las mujeres y los trabajadores de la economía informal, siguen viéndose desproporcionadamente afectados por las consecuencias de la crisis, existe un riesgo real de que el mundo del trabajo se vuelva más desigual, más injusto, menos resiliente y, en definitiva, menos sostenible. De cara al futuro, es importante que la OIT llegue a los más vulnerables y que redoble sus esfuerzos en los países en desarrollo para apoyar el diseño y la implementación de estrategias de recuperación que no dejen a nadie atrás. Asimismo, será necesario intensificar los esfuerzos para que la recuperación tenga una dimensión más ecológica y para prestar una atención renovada y reorientada a la igualdad de género.

► La prosperidad compartida también exige oportunidades de trabajo decente para todas las personas. La naturaleza del trabajo y los tipos de trabajo están cambiando rápidamente, por lo que hace falta un mínimo de derechos y salvaguardias para toda la fuerza laboral, sean cuales fueren sus modalidades de empleo, como se establece en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. La fuerza laboral no debería cargar con todos los riesgos en cuanto a sus ingresos, sus horas de trabajo y cómo salir de apuros en caso de enfermedad o desempleo.

- **Fuente:** Naciones Unidas, *Nuestra Agenda Común*, Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, 2021, 28.

La experiencia adquirida durante el bienio también puso de manifiesto que el Programa y Presupuesto siguió siendo muy pertinente en el contexto de la pandemia puesto que permitió actuar con la flexibilidad, la diligencia y la capacidad de adaptación necesarias para apoyar las medidas de respuesta de los mandantes a la crisis. A pesar de las difíciles circunstancias, la Oficina actuó con rapidez y adaptó los planes de trabajo, los resultados y las estrategias para responder a las necesidades cambiantes de los mandantes tripartitos, lo que implicó evaluar el impacto de la pandemia en los empleos, las empresas y los medios de vida, elaborar herramientas y orientaciones, y diseñar y apoyar estrategias de respuesta, teniendo en cuenta las diferentes necesidades de los distintos países. El *Marco de políticas de la OIT*, estructurado en cuatro pilares y basado en las normas internacionales del trabajo, contribuyó a impulsar y promover las principales orientaciones de política de la Organización para hacer frente a la crisis.

El contexto en el que operará la OIT en 2022-2023 podría ser excepcionalmente imprevisible e incierto. Por lo tanto, la capacidad de adaptación, la diligencia en la actuación y la innovación serán factores fundamentales para que la Organización pueda superar los desafíos que se le planteen. La Oficina seguirá intensificando su labor a fin de dar cumplimiento a los compromisos establecidos en el Programa y Presupuesto para el bienio y, al mismo tiempo, mantendrá la flexibilidad necesaria para afrontar nuevas circunstancias y necesidades de manera diligente, aprovechando al máximo su capacidad para establecer prioridades, adaptarse e innovar.

► Elaboración y promoción de conocimientos de reconocida calidad para ampliar el alcance y el impacto de la labor de la OIT

La experiencia adquirida a lo largo del bienio ha puesto de manifiesto que las contribuciones de la OIT a las actividades de investigación y gestión de los conocimientos fueron particularmente eficaces. Desde el inicio de la crisis desencadenada por la COVID-19, la necesidad de producir urgentemente la información específica que requerían los mandantes de la OIT hizo que la Oficina centrara sus esfuerzos en generar conocimientos, innovar y recurrir a los conocimientos especializados adecuados. Los resultados de esa labor quedaron plasmados en diversas publicaciones y orientaciones de políticas, en particular la publicación periódica *Observatorio de la OIT*, que ha tenido un gran eco en destacados medios de comunicación internacionales, lo que ha contribuido a reforzar la posición de la OIT como principal Organización que se ocupa de temas relacionados con el mercado de trabajo en el marco del sistema multilateral. Las publicaciones emblemáticas de la OIT, como el [Informe Mundial sobre Salarios](#) y el [World Social Protection Report](#) (resumen ejecutivo en español: [Informe Mundial sobre la Protección Social](#)), brindaron valiosas aportaciones para enmarcar los debates celebrados durante el periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2021. De cara al futuro, la OIT tendrá que seguir mejorando su capacidad de generar y difundir conocimientos de alto valor basados en datos empíricos a fin de reforzar su posición como polo de excelencia mundial de conocimientos con el prestigio y la capacidad necesarios para guiar una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente.

► Los productos de divulgación de conocimientos de la OIT son pertinentes y responden a las necesidades del mundo del trabajo a nivel mundial, regional y nacional. Son elaborados a partir de los datos únicos de la OIT, con el respaldo del marco de resultados y de las estrategias institucionales que permiten determinar las necesidades a nivel mundial, regional y nacional, todo lo cual garantiza su pertinencia. [...] Las estrategias y enfoques aplicados por la OIT [en las actividades de investigación y gestión de los conocimientos] ayudan a fundamentar los programas y las recomendaciones de política internacionales y nacionales, e influyen en ellos. Sin embargo, no hay muchos conocimientos sobre la utilidad y la aceptación de los productos de investigación y de divulgación de conocimientos ni sobre la rendición de cuentas, y esto puede reducir la capacidad para determinar y generalizar las buenas prácticas que aumentarían las probabilidades de impacto.

► **Fuente:** OIT, [High-level independent evaluation of ILO's research and knowledge management strategies and approaches 2010-2019](#) (*Evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y enfoques de investigación y de gestión de los conocimientos de la OIT, 2010-2019*), OIT, 2020, 5.

La experiencia adquirida durante la pandemia de COVID-19 también puso de manifiesto el papel crucial de la OIT como organización divulgadora de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. La plataforma de información creada por la Oficina, en la que se presenta una síntesis de las respuestas de política adoptadas por los Gobiernos y los interlocutores sociales de cada uno de los 187 Estados Miembros, puso por primera vez a disposición de los mandantes una herramienta de intercambio de conocimientos inestimable. Paralelamente, como consecuencia de la repentina necesidad de pasar a un entorno virtual, se desplegaron importantes esfuerzos para desarrollar rápidamente nuevas plataformas y adaptar la comunicación, lo que también contribuyó a que los destinatarios, tanto internos como externos, tuvieran acceso a la información y los conocimientos que necesitaban.

A pesar de los importantes avances realizados en el bienio, sigue habiendo margen para aumentar el impacto de la labor que desarrolla la OIT en el ámbito de la difusión de conocimientos y dotar a la Organización de un mayor protagonismo en las corrientes de pensamiento en el marco del debate público. La OIT debe seguir buscando formas de ampliar la difusión de su labor a escala mundial, en particular entre los jóvenes, y, con ese fin, en 2022-2023 se hará mayor hincapié en la realización de estudios de audiencia y en enfoques de mercadotecnia basados en datos. Aunque las normas y los métodos estadísticos existentes promovidos por la OIT siguieron resultando útiles para los Estados Miembros, la experiencia adquirida durante el bienio puso de manifiesto que las innovaciones metodológicas, incluido el uso de macrodatos y la elaboración de modelos de previsión inmediata, facilitan el suministro de estimaciones sobre la evolución de los mercados de trabajo en «tiempo real». Dichas innovaciones han resultado apropiadas para desarrollar respuestas políticas con celeridad en caso de crisis repentinas. Será preciso redoblar los esfuerzos para ampliar los estudios de investigación, abarcar ámbitos aún poco explorados e integrar los conocimientos de los mandantes en los productos que ofrece la OIT. Por esa razón, será importante que en 2022-2023 la Organización intensifique la prestación de apoyo a los mandantes en materia de producción y utilización de datos.

► Colaboración más estrecha de la OIT con el sistema multilateral

La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la importancia de la solidaridad mundial y de la cooperación internacional para hacer frente a los retos colectivos que afectan a toda la humanidad. Para alentar la adhesión al multilateralismo y la confianza en este modelo, el sistema de las Naciones Unidas debe ser cada vez más eficaz, eficiente y coherente y sus organismos deben obrar de consuno para solucionar los problemas mediante acciones concertadas a nivel mundial y nacional. Ello exige que todas las entidades de las Naciones Unidas, incluida la OIT, aspiren a alcanzar nuevos niveles de desempeño para dar pleno cumplimiento a los compromisos contraídos.

► El sistema de las Naciones Unidas y su red mundial de oficinas regionales, subregionales y nacionales que trabajan por la paz, los derechos humanos, el desarrollo sostenible y la acción humanitaria apoyaremos a todos los Gobiernos, trabajando con sus asociados, para velar, en primer lugar y ante todo, por que se salven vidas, se restablezcan los medios de subsistencia, y que la economía mundial y las personas a las que prestamos servicio salgan fortalecidas de esta crisis. Esa es la lógica que hay detrás de la década de acción para cumplir con los ODS. Más que nunca, necesitamos solidaridad, esperanza, voluntad política y cooperación para dejar esta crisis atrás juntos.

► **Fuente:** Naciones Unidas, [*Responsabilidad compartida, solidaridad mundial: Responder ante las repercusiones socioeconómicas de la enfermedad por coronavirus de 2019*](#), Informe del Secretario General de las Naciones Unidas, 2020, 4.

Durante el bienio, la OIT contribuyó de manera notable a la respuesta conjunta del sistema de las Naciones Unidas a la pandemia, y colaboró estrechamente con las entidades del sistema en el contexto de iniciativas auspiciadas por las Naciones Unidas, como el marco socioeconómico para la respuesta a la COVID-19 y el desarrollo de planes de respuesta socioeconómica en diferentes países. A nivel mundial, la OIT mostró su capacidad de liderazgo en el debate sobre la recuperación de los mercados de trabajo de la crisis causada por la pandemia de COVID-19. Las cuestiones relacionadas con el trabajo decente de la OIT son elementos fundamentales del programa común y han sido abordadas en actividades

de colaboración muy relevantes, como la Cumbre del G20 celebrada en Roma en octubre de 2021 y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP26) celebrada en Glasgow en octubre-noviembre de 2021. De cara al futuro, la OIT seguirá desplegando esfuerzos para fortalecer las relaciones institucionales en el seno del sistema multilateral, con miras a promover la coherencia de las políticas en apoyo de una recuperación centrada en las personas. El [Foro mundial para una recuperación centrada en las personas](#), que la OIT auspiciará en febrero de 2022, será una iniciativa importante a ese respecto.

► El llamamiento del Secretario General en favor de un contrato social renovado debe ir acompañado de la adopción de medidas basadas en la confianza, la inclusión, la protección y la participación. Hemos de ponderar y valorar aquello que es importante para las personas y el planeta; también tenemos que reforzar la resiliencia del mundo para superar las crisis que puedan producirse en el futuro [...] Una recuperación de la crisis centrada en las personas requiere que las políticas de empleo y de protección social operen de forma complementaria, no solo para mejorar el nivel de vida y reducir las desigualdades, sino también a fin de ofrecer a las personas los medios para afrontar los retos que entrañan un mundo del trabajo en rápida transformación y la transición justa y ecológica, necesaria para alcanzar el objetivo de cero emisiones netas de aquí a 2050.

► **Fuente:** Naciones Unidas, [Investing in Jobs and Social Protection for Poverty Eradication and a Sustainable Recovery](#), Informe de políticas del Secretario General de las Naciones Unidas, 28 de septiembre de 2021, 7 y 9.

La experiencia adquirida a lo largo del bienio confirmó la importancia del establecimiento de alianzas con otros organismos de las Naciones Unidas con objeto de prestar ayuda en la concepción y ejecución de los programas nacionales de respuesta a la crisis provocada por la COVID-19. A nivel de los países, la estrecha colaboración con los coordinadores residentes y los organismos de las Naciones Unidas contribuyó a dar más visibilidad a las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo en el marco del programa de los equipos de las Naciones Unidas en los países y permitieron a la OIT demostrar su ventaja comparativa para liderar una recuperación centrada en las personas que promueva el trabajo decente. De cara al futuro, una colaboración más estrecha con los procesos de las Naciones Unidas contribuirá a la mayor coherencia y armonización de las actividades sobre el terreno. La coordinación de las actividades en el ámbito de los derechos humanos, por ejemplo, está llamada a desempeñar un papel cada vez más decisivo en el contexto de la colaboración con el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de la programación a nivel nacional, y ofrece la oportunidad de promover las normas internacionales del trabajo en el marco general de los derechos humanos.

En ocasiones, la OIT tuvo dificultades para prestar un apoyo coordinado y oportuno destinado a la realización de actividades sobre el terreno, debido a los problemas para obtener los recursos técnicos necesarios in situ en el momento adecuado. Además, el aumento de las solicitudes de participación en las reuniones de coordinación y en las actividades conjuntas, y la necesidad de aplicar los nuevos requisitos sobre presentación de informes conjuntos, pusieron de manifiesto que la capacidad para participar en los procesos e iniciativas de todo el sistema de las Naciones Unidas exige una elevada inversión de tiempo y recursos. En 2022-2023, la Organización dará mayor prioridad a la racionalización de los marcos y mecanismos conjuntos de planificación y presentación de informes, lo que a su vez requerirá inversiones complementarias en la automatización de los procesos de presentación de informes y el desarrollo de la interoperabilidad entre los sistemas de las distintas entidades de las Naciones Unidas. La OIT también reforzará sus propios mecanismos para proporcionar una asistencia técnica y un asesoramiento en materia de políticas oportunos y pertinentes, recurriendo a los especialistas de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente en las regiones y en los departamentos técnicos de la sede.

► Si bien el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible podría proporcionar oportunidades de integrar cuestiones transversales de la OIT en la labor de diferentes organismos de las Naciones Unidas, también genera importantes dificultades. Los coordinadores residentes de las Naciones Unidas a menudo no conocen bien la estructura tripartita de la OIT ni la importancia del diálogo social.

► **Fuente:** OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in the Andean countries of the Plurinational State of Bolivia, Colombia, Ecuador, Peru and the Bolivarian Republic of Venezuela, 2016-2019* (Evaluación independiente de alto nivel del Programa de Trabajo Decente de la OIT para los países andinos: Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y República Bolivariana de Venezuela, 2016-2019), OIT, 2020, 2.

Asimismo, se intensificarán los esfuerzos para dar a conocer mejor a los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países y los coordinadores residentes la estructura tripartita de la OIT, la importancia del diálogo social y la función que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores en la consecución de los ODS. La OIT debe reforzar su posición con miras a desarrollar la capacidad de los mandantes y ayudarles a participar en las plataformas y los mecanismos de las Naciones Unidas. Para ello, la Oficina se dotará de los medios necesarios para proporcionar una asistencia más completa y específica en los países a fin de respaldar la participación de los mandantes en los procesos de las Naciones Unidas, como los procesos de análisis comunes sobre los países y del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

► Utilización más eficaz de las nuevas formas de trabajo introducidas a raíz de la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 impuso limitaciones sin precedentes a los desplazamientos y las interacciones, pero también dio pie a que la OIT explorara métodos de trabajo innovadores. En todas las regiones, la Oficina adoptó nuevas modalidades de prestación de servicios de manera eficaz y oportuna, lo que permitió a la OIT seguir prestando apoyo y servicios de calidad a los mandantes y asegurar el funcionamiento de sus órganos rectores.

La construcción de un entorno de trabajo virtual ha puesto de relieve las formas en que la OIT podría ser más eficaz y eficiente. La adaptación al espacio de trabajo digital contribuyó a fortalecer el trabajo en equipo en toda la Oficina y estimuló la colaboración entre las áreas técnicas y la estructura administrativa, lo que generó una mayor eficiencia y economías de escala, así como un mayor apoyo a las oficinas exteriores de la OIT. Además, la transición a la prestación de servicios virtual ofreció la oportunidad de ajustar las metodologías con el fin de proporcionar servicios mejores y más adaptados a las necesidades de los mandantes. La digitalización de los servicios de la OIT ha ampliado el alcance de estos y ha brindado a la Organización la posibilidad de dirigir su oferta a un público más amplio, también en países donde no es un organismo residente. Estos alentadores resultados han demostrado que, incluso en circunstancias imprevisibles, la OIT fue capaz de garantizar la continuidad del servicio combinando las modalidades virtuales con la interacción presencial.

Al mismo tiempo, la experiencia adquirida en 2020-2021 puso de manifiesto las limitaciones de la digitalización y la prestación de servicios a distancia. Pronto se hizo evidente que la interacción virtual es más adecuada para algunas actividades de la OIT que para otras y, a la inversa, que algunas actividades de la Organización son indudablemente más eficaces si se realizan en persona, puesto que la interacción

► **Recuadro 37. Adaptación de los servicios prestados por la OIT durante la pandemia: el ejemplo del programa Better Work**

Cuando se hizo evidente que la pandemia de COVID-19 iba a seguir afectando a las prácticas laborales a lo largo del bienio, la OIT decidió introducir una serie de medidas en su programa Better Work para adaptarlo a la nueva situación.

Ajustes en los métodos de formación y los servicios de asesoramiento, con una orientación hacia sesiones de formación más frecuentes y más cortas dirigidas a grupos más reducidos, a fin de atraer la atención de los beneficiarios y mantener el distanciamiento físico. Se utilizaron plataformas de las redes sociales para sensibilizar a los trabajadores y difundir información sobre las nuevas normativas y la manera de evitar la exposición al virus y su transmisión.

Controles del cumplimiento virtuales, realizados a título experimental en Bangladesh, Camboya y Nicaragua, cuando el personal de Better Work no podía desplazarse a las fábricas durante largos periodos de tiempo. Aunque los controles virtuales no eran muy útiles para detectar los posibles casos de trabajo infantil y trabajo forzoso, permitieron sacar a la luz algunas situaciones delicadas relacionadas con problemas de discriminación y acoso.

Ejecución conjunta de las actividades con los mandantes, que incluyó la realización de evaluaciones en Jordania y Haití con inspectores de trabajo que pudieron realizar visitas in situ a las fábricas, incluso cuando el personal de Better Work solo pudo participar a distancia. Aunque ello requirió la inversión de recursos para impartir formación a los mandantes y ajustar los logros previstos, permitió una implicación más directa y una mayor sostenibilidad.

Programa «Factory Ambassador», en el que 218 representantes de la dirección y de los trabajadores de 115 fábricas en Camboya y Viet Nam recibieron formación sobre las metodologías de Better Work para apoyar la capacitación, proporcionar asesoramiento y realizar controles del cumplimiento virtuales cuando los asesores de la empresa no podían realizar visitas *in situ* a las fábricas.

Utilización de métodos alternativos para la recopilación de datos de los trabajadores y del personal directivo, como encuestas telefónicas; compilación de datos con la ayuda de investigadores externos; adopción de un modelo mixto en Indonesia; y puesta en marcha de un proyecto piloto en el marco del programa Better Work Viet Nam consistente en una aplicación que permite recopilar y compartir datos sobre los trabajadores y los mandantes.

presencial y la confianza son esenciales para tratar cuestiones delicadas. Asimismo, la experiencia ha demostrado que la colaboración virtual con los mandantes es más eficaz cuando ya existe una base de confianza y de interacción previas. Por otro lado, también se constató que la adopción acelerada de las herramientas digitales lleva aparejada la exposición a un mayor riesgo de ciberataques y de interrupciones debidas al comportamiento impredecible de la conectividad.

Otra de las constataciones destacadas durante el bienio fue que la digitalización de los servicios de la OIT puede plantear problemas relacionados con la inclusión, ya que algunas instituciones y comunidades tienen poca capacidad para acceder o utilizar los métodos digitales. Debido a la falta de infraestructura digital en algunos países en desarrollo, la conectividad se ha convertido en un problema importante para los mandantes, lo que a menudo dificulta la interacción con los interlocutores sociales. Las personas vulnerables, sobre todo en las zonas rurales, corren el riesgo de quedar excluidas del mercado de trabajo por carecer de las competencias necesarias o por la imposibilidad de acceder a los medios digitales. A ese respecto, la limitada capacidad que tienen algunos países para acometer la digitalización pone de manifiesto la necesidad de introducir la prestación de servicios virtuales a un ritmo adecuado. De cara al futuro, la OIT deberá tener cuidado para no ahondar involuntariamente una brecha digital que no haría más que exacerbar las desigualdades.

No obstante, la digitalización continuará, y la OIT debe adherirse a esta tendencia. Las nuevas modalidades híbridas que están cobrando forma en el mundo del trabajo han permitido a la OIT incrementar su capacidad de respuesta, su eficacia y su nivel de colaboración. La Organización ha de mantener y aprovechar estas mejoras, y no volver a algunas de las prácticas anteriores a la pandemia, por ejemplo, las relativas a los viajes. Por el contrario, a medida que el factor de la presencia física pierda importancia, habrá que hacer más hincapié en cómo utilizar los recursos especializados disponibles independientemente del lugar donde se encuentren. Para seguir colaborando eficazmente con los mandantes tripartitos, la Oficina deberá seguir actuando con flexibilidad y tratar de lograr el equilibrio adecuado entre las modalidades de prestación de servicios virtuales y presenciales. Ello requerirá incrementar las inversiones para salvaguardar los sistemas de la OIT y proteger a la Organización contra las amenazas a la continuidad de sus actividades. En el contexto del proceso de adopción progresiva de un entorno de trabajo digital, la OIT también tendrá que seguir experimentando y probando formas innovadoras de trabajo conjunto. Para ello, la Organización deberá estar dispuesta a asumir riesgos, por ejemplo, probando nuevas herramientas, siendo consciente de que algunas se adaptarán mejor que otras a los servicios que ofrece.

► Durante la pandemia se incrementó notablemente la utilización de métodos de prestación de servicios virtuales o a distancia eficaces en relación con los costos en las intervenciones de la OIT, una vez superadas las reticencias que habían existido hasta entonces con respecto al uso de estos métodos. Es probable que esta tendencia continúe en la fase de recuperación posterior a la pandemia, lo que puede tener una repercusión duradera y positiva en la eficacia de la labor de la OIT.

► **Fuente:** OIT, *ILO's response to the impact of COVID-19 on the world of work: Evaluative lessons on how to build a better future of work after the pandemic* (Respuesta de la OIT a los efectos de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo: Evaluación de las enseñanzas extraídas sobre cómo construir un mundo del trabajo mejor después de la pandemia), OIT, 2021, 3.

► Incremento de la sostenibilidad y optimización del uso de los recursos en las intervenciones de la OIT

En un contexto de incertidumbre con respecto a la financiación y de aumento de las expectativas depositadas en el sistema multilateral para que colabore en la recuperación de la crisis, la OIT se enfrenta a una creciente presión para demostrar a sus mandantes y asociados que está haciendo un uso optimizado de los recursos. En estas circunstancias, ha de establecer prioridades con determinación y ha de mejorar su impacto, eficiencia, transparencia y rendición de cuentas institucional.

Por lo que respecta al desempeño general de la OIT durante el bienio, cabe señalar que la Oficina logró responder al aumento de la demanda de sus servicios, haciendo frente al mismo tiempo a las perturbaciones y problemas planteados por la pandemia. La OIT logró obtener la mayoría de los resultados previstos, a pesar de algunos retrasos en la ejecución de los proyectos, un éxito que puede atribuirse en gran medida a la capacidad de la Oficina para responder rápidamente a los cambios en las prioridades de los mandantes, en particular, mediante una gestión estratégica de todos los recursos confiados a la Organización. A este respecto, la Oficina introdujo medidas oportunas para que el personal directivo de la OIT pudiera reasignar los recursos disponibles y dedicarlos a sufragar las medidas adoptadas para hacer frente a la crisis causada por la COVID-19.

La OIT pudo seguir ejecutando y adaptando sus actividades sobre el terreno y elaboró productos de alcance mundial en relación con la COVID-19, en gran medida, en el contexto de los proyectos de

cooperación para el desarrollo. Al comienzo de la pandemia, la Oficina revisó los planes de trabajo de numerosos proyectos y programas, previamente acordados, para determinar si era necesario introducir ajustes y adiciones a la luz de las nuevas e imprevistas circunstancias, y reforzó su colaboración con los asociados para el desarrollo. Sobre la base de consultas y de un diálogo constructivo, la Oficina recabó el apoyo de muchos donantes y pudo reorientar los objetivos de numerosos proyectos y reasignar los recursos para responder a las nuevas necesidades de los mandantes, así como movilizar contribuciones voluntarias específicas para hacer frente a los nuevos retos.

A medida que la OIT siga perfeccionando y racionalizando sus procesos de programación y asignación de recursos, el objetivo de la Oficina será garantizar que todas las actividades se planifiquen y presupuesten de manera integrada, con independencia de las fuentes de financiación, en consonancia con la evolución de las necesidades de los mandantes.

► La Organización ha respondido al llamamiento realizado en la Declaración del Centenario de actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos. Además, los departamentos administrativos de la OIT han publicado diversas directrices que han permitido, desde un punto de vista operativo, asegurar la continuidad de las actividades e implementar y prestar servicios en el contexto de un entorno de trabajo difícil.

► **Fuente:** OIT, *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2020 e Informe del Auditor Externo*, 117.

Una de las enseñanzas recurrentes a lo largo de 2020-2021 ha sido que la OIT debe dar más importancia a garantizar la sostenibilidad de los resultados y no limitarse a cumplir los objetivos de los proyectos en un plazo determinado. En varias evaluaciones se destacó el hecho de que, en ocasiones, una vez concluidos los proyectos, no resulta posible aplicar los programas a mayor escala debido a la insuficiente capacidad de los asociados sobre el terreno. En algunos países, los avances pueden incluso revertirse a pesar de los buenos resultados obtenidos previamente por la OIT y los mandantes. La experiencia adquirida a lo largo del bienio puso de manifiesto que las intervenciones de la OIT que logran los objetivos y los resultados previstos tienen más probabilidades de ser sostenibles y duraderas cuando se sustentan en un diálogo social constructivo. También permitió constatar que, en ocasiones, intervenciones menos ambiciosas y mejor orientadas pueden producir resultados más concretos y sostenibles. Además, se ha comprobado que la previsibilidad de la financiación es una condición indispensable para el éxito de las intervenciones de la OIT. En el futuro, la Organización tendrá que examinar atentamente cómo lograr un impacto a más largo plazo de las intervenciones inicialmente exitosas y cómo estar mejor preparada para adaptarse a circunstancias imprevistas con el fin de preservar los logros obtenidos y asegurar la sostenibilidad de los efectos derivados de su labor.

► La OIT no se centra lo suficiente en medir el impacto a largo plazo y la sostenibilidad de su labor de promoción de las empresas sostenibles. La OIT despliega considerables esfuerzos para hacer un seguimiento de los resultados, pero únicamente cuando el proyecto está en curso, por lo que generalmente no se tienen en cuenta los resultados y el impacto una vez finalizado el proyecto. [...] La prestación de apoyo durante un periodo más largo puede propiciar un mayor impacto y mejores resultados.

► **Fuente:** OIT, *High-level evaluation of ILO's strategy and action for promoting sustainable enterprises 2014-19 (Evaluación de alto nivel de la estrategia y las actividades de la OIT para promover las empresas sostenibles, 2014-2019)*, 2020, 77 y 82.

A fin de mejorar la sostenibilidad de los resultados, la OIT también debe dotarse de los medios necesarios para aumentar la transparencia de los datos sobre el desempeño e intensificar las actividades de comunicación acerca de los resultados concretos obtenidos. A ese respecto, la Organización debe realizar un seguimiento más preciso de la labor que lleva a cabo y reflejar más adecuadamente el impacto de esta, sobre todo en los beneficiarios finales, teniendo en cuenta al mismo tiempo que los resultados obtenidos a nivel nacional no pueden atribuirse únicamente a la contribución de la OIT. Este enfoque también requiere que el seguimiento sea un proceso más sólido y se realice durante un periodo más prolongado, no solo para determinar los efectos de las intervenciones específicas, sino también para informar sobre la labor realizada en contextos determinados y durante periodos más extensos. A su vez, este enfoque puede implicar que algunas actividades esenciales de la OIT, como el desarrollo de la capacidad, se conciben como tareas a más largo plazo. Y puede implicar además el replanteamiento de los plazos que requiere la Organización para hacer un uso óptimo de las herramientas de control y evaluación de que dispone. En última instancia, es importante que los mandantes de la OIT reconozcan que, en algunos contextos, la labor de la Organización suele tardar varios años en dar fruto.

► La OIT, por la capacidad técnica que posee, su determinación de ofrecer a los interlocutores tripartitos una plataforma para ser escuchados y buscar el consenso, su voluntad de aplicar una gestión basada en resultados, la calidad de sus evaluaciones, la transparencia y los resultados satisfactorios de sus auditorías, reúne todas las condiciones para seguir siendo un socio de confianza.

► **Fuente:** MOPAN, [MOPAN Assessment Brief. Performance at a glance: ILO](#), 2021, 3.



Niños y niñas que han dejado de trabajar, en clase en Sikasso (Malí).
Proyecto Clear Cotton de la OIT. © OIT.





International
Labour
Organization



TRIANGLE ASEAN

AND FAIR LABOUR MIGR

www.ilo.org/trianglein



Centro de cuarentena para trabajadores migrantes retornados en Vientián, República Democrática Popular Lao.
© OIT/Mongkon Duangkiew.

Anexos

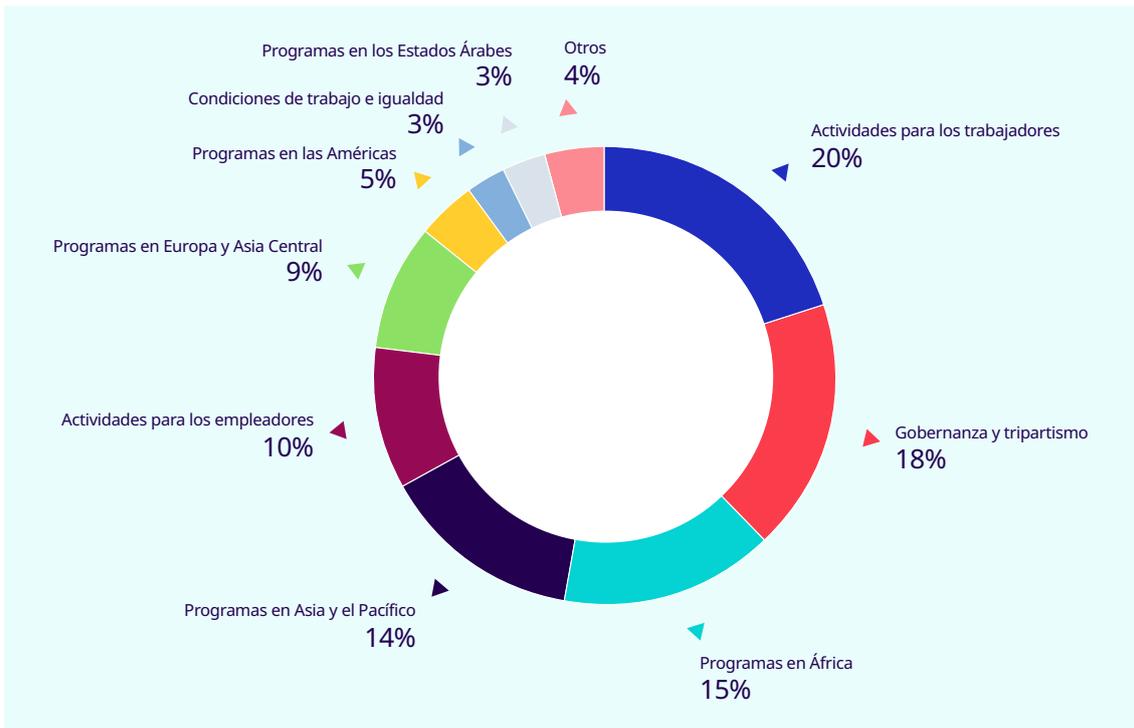


► Anexo I

Datos financieros detallados

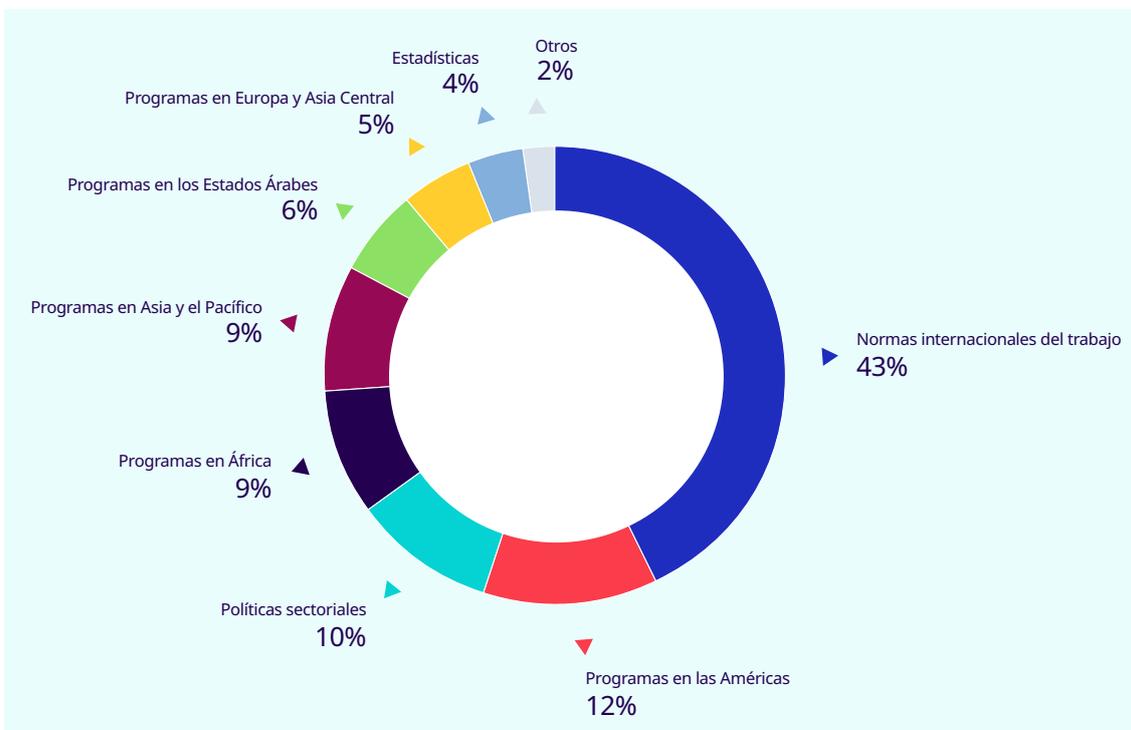
En los siguientes gráficos se muestra la participación porcentual en el gasto total —desglosada por resultado en materia de políticas— de los departamentos de la sede y de los programas ejecutados en las cinco regiones de la OIT, que se ha medido sobre la base del tiempo consagrado por el personal internacional de la categoría de servicios orgánicos financiado con cargo al presupuesto ordinario a labores y servicios técnicos y analíticos relacionados con cada uno de los ocho resultados en materia de políticas²¹. Este es un buen criterio de medición de la participación en el gasto total, dado que los gastos de personal representan el 70 por ciento de los recursos totales del presupuesto ordinario.

► Gráfico I.1. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 1

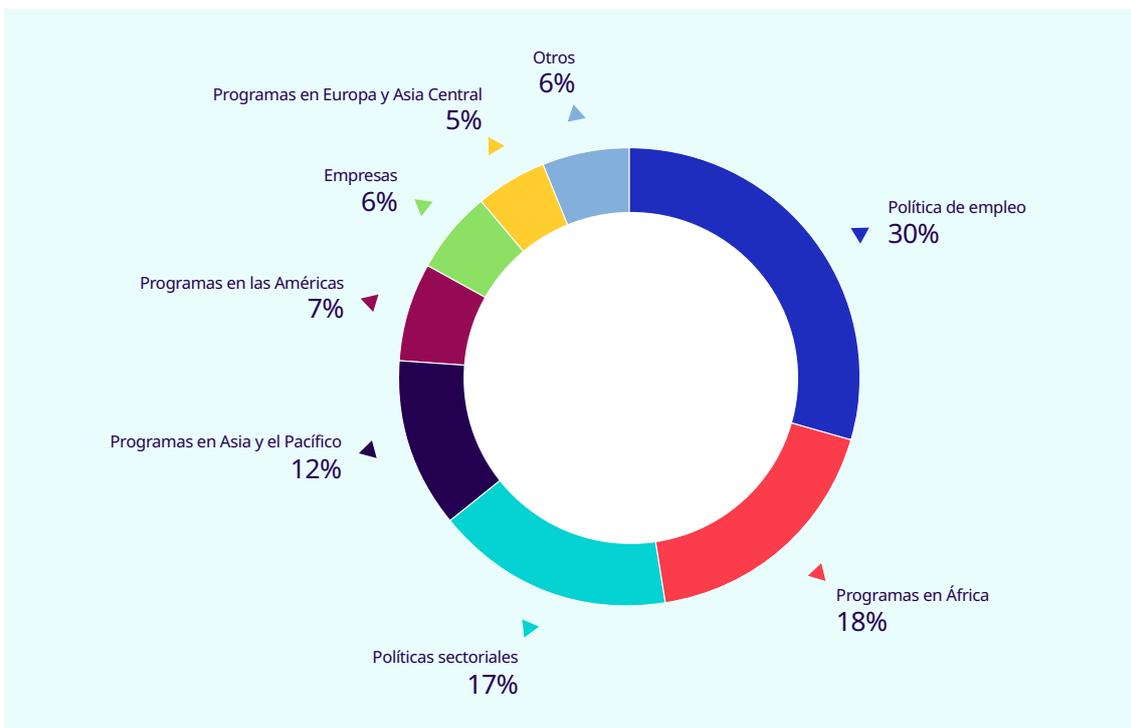


21 La categoría «otros» agrupa los departamentos de la sede y los programas regionales cuya participación porcentual en el gasto total por resultado ha sido inferior al 2 por ciento.

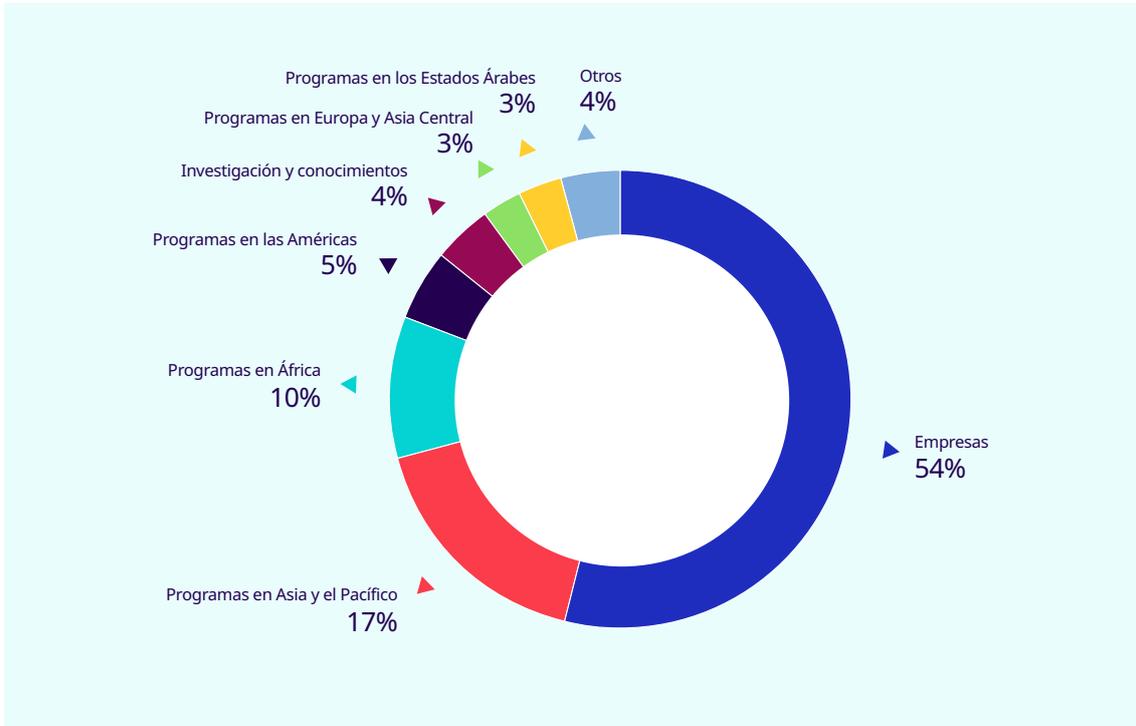
► **Gráfico I.2. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2**



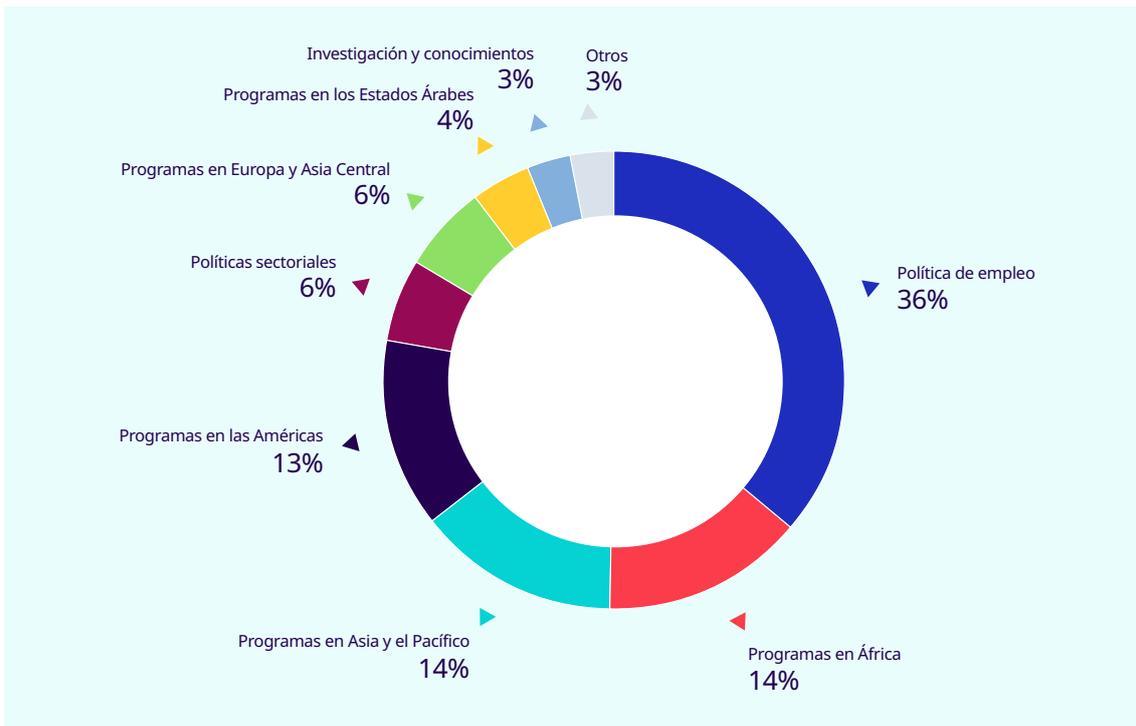
► **Gráfico I.3. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3**



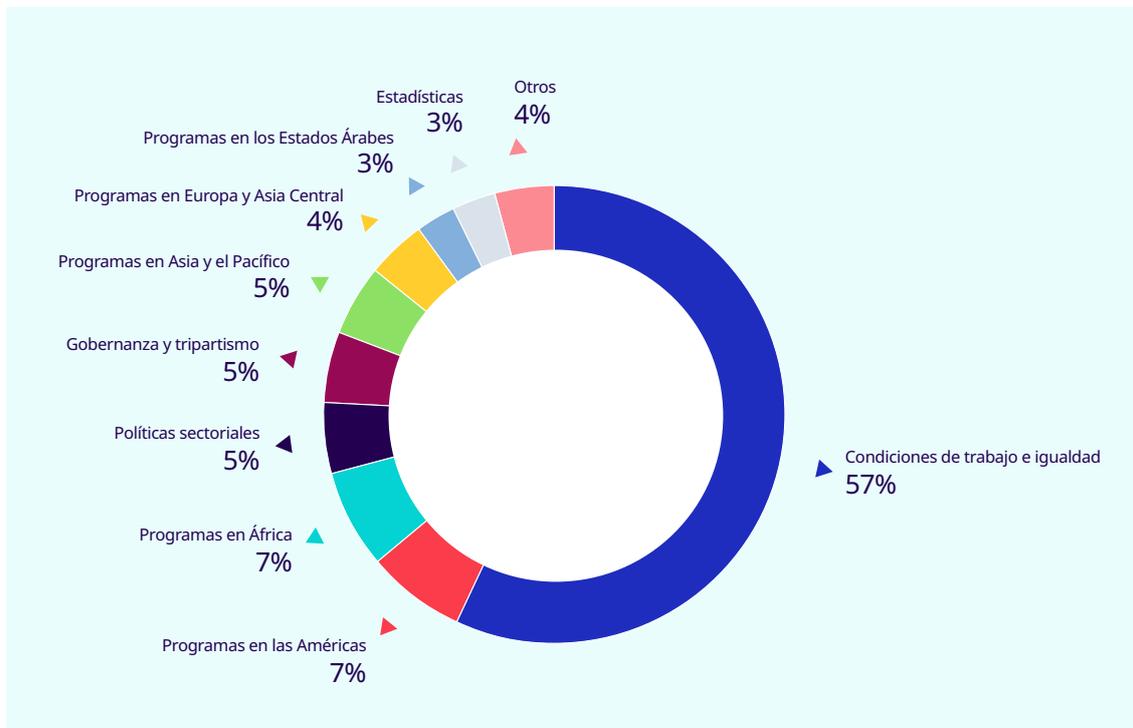
► **Gráfico I.4. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4**



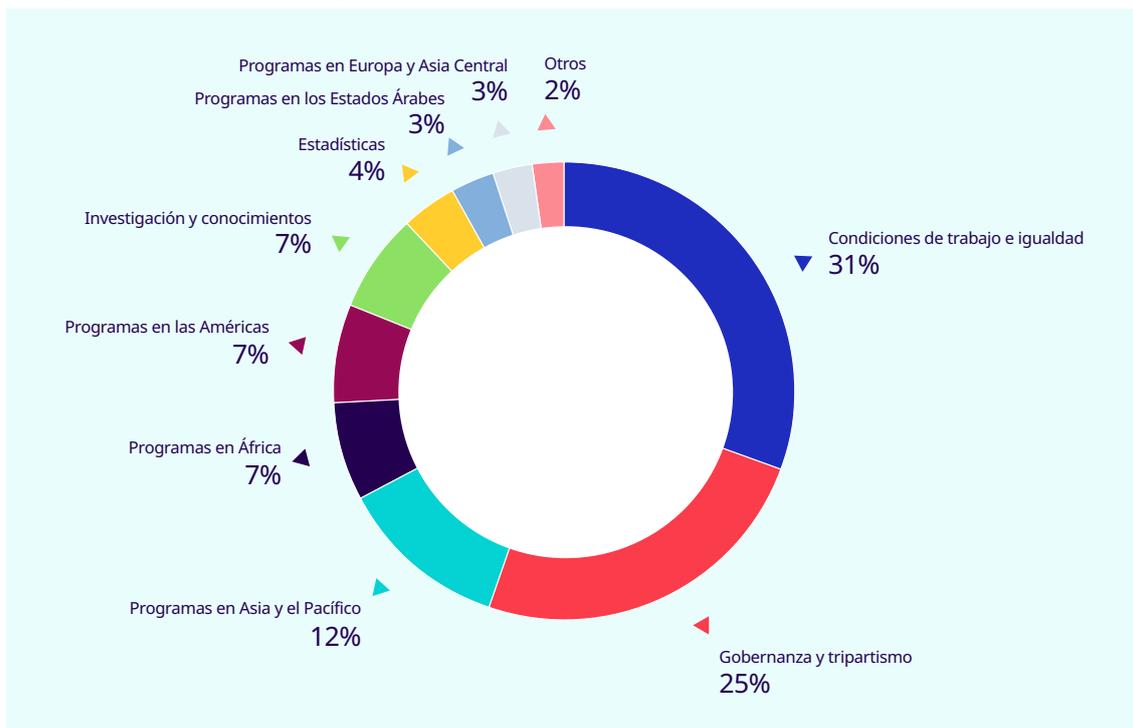
► **Gráfico I.5. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5**



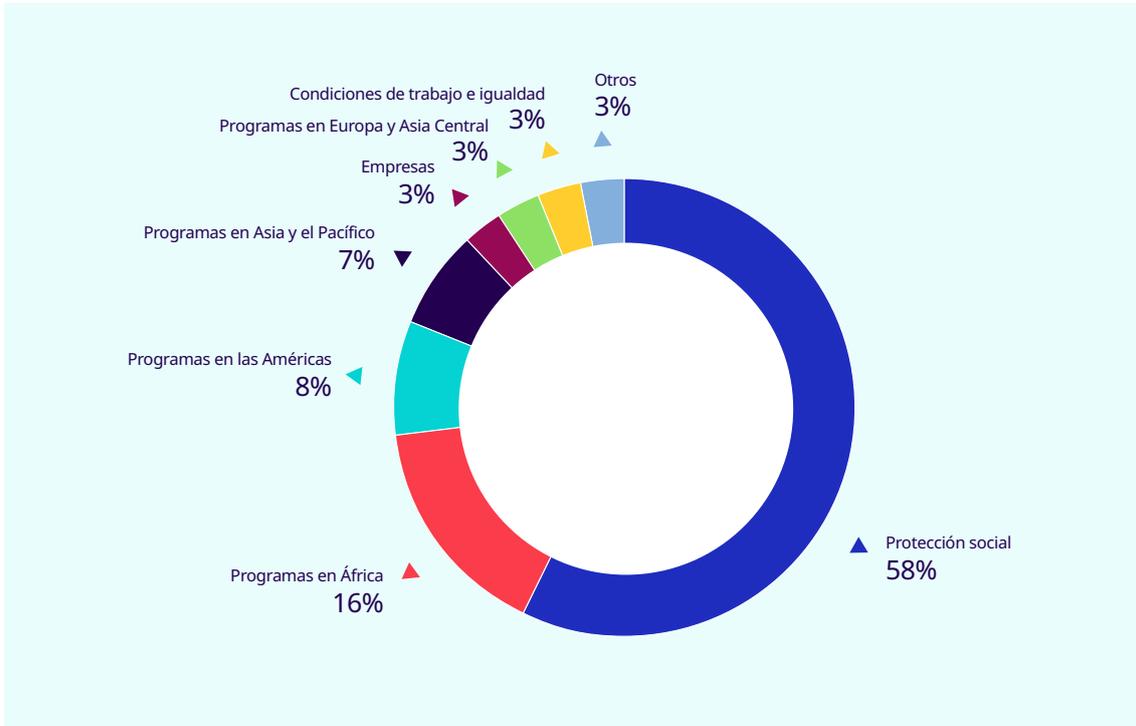
► **Gráfico I.6. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 6**



► **Gráfico I.7. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 7**



► **Gráfico I.8. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 8**



► Anexo II

Resultados en materia de políticas, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influente e inclusivo.	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.	25	40	8	17	0	9	6
		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.	15	21	6	7	0	6	2
	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.	36	28	7	6	5	8	2
		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.	35	26	4	6	4	9	3
	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.	20	30	10	5	4	8	3
		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.	13	9	6	1	1	1	0
	1.4. Fortalecimiento de las leyes, procesos e instituciones atinentes al diálogo social y las 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.	20	28	14	0	2	6	6

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas		Resultados obtenidos				
			Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	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.	15	17 *	5	1	2	9	0
2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo.	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.	30	28	8	4	1	6	9
		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	80 **	67	28	17	4	3	15
	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.	45	44	7	9	5	10	13
		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%	10%	-	-	-	-	-
	2.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo.	2.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1.º de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control.	40%	40%	40%	34%	33%	34%	47%
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.		20	22	8	4	2	5	3	
3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.	3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar una nueva generación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género, en particular para los jóvenes.	3.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una nueva generación de políticas nacionales de empleo centradas en los desafíos para el futuro del trabajo que se plantean a nivel de cada país.	24	16	6	2	1	4	3
		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).	18	12	6	3	1	1	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	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.	12	2	2	0	0	0	0
	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.	15	24	8	7	2	5	2
	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.	8	12	5	4	2	1	0
	3.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente.	3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas para promover sociedades pacíficas, estables y resilientes por medio del trabajo decente.	12	15	7	0	3	3	2
	3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad.	3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados de empleo para dar respaldo a las transiciones hacia el trabajo decente.	25	21	6	5	2	3	5
4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.	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.	16	12	4	3	2	0	3
	4.2. Mayor capacidad de las empresas para adoptar nuevos modelos empresariales, tecnología y técnicas que les permitan mejorar su productividad y 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.	29	48	21	6	4	13	4
	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.	14	17	7	6	0	3	1
	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.	10	13	1	6	0	5	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas		Resultados obtenidos				
			Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	
5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.	5.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.	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.	15	26	10	5	1	7	3
		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.	8	5	1	1	1	1	1
	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.	10	10	3	0	1	5	1
		5.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de modelos de gobernanza inclusivos en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.	5	5	2	0	1	1	1
		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.	6	1	0	1	0	0	0
	5.3. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.	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.	12	14	7	1	3	2	1
		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.	12	24	13	3	3	3	2
		5.3.3. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos inclusivos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas.	8	7	6	0	1	0	0

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas		Resultados obtenidos				
			Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central	
6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo.	6.1. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para promover inversiones en la economía del cuidado y un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.	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.	8	4	0	2	1	0	1
		6.1.2. Número de países que han adoptado políticas para potenciar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en uno o más sectores del cuidado.	9	5	1	3	1	0	0
		6.1.3. Número de países que han adoptado medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres.	10	2	0	1	0	0	1
	6.2. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las políticas y estrategias destinadas a promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato entre las mujeres y los hombres, con inclusión de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.	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.	12	8	2	3	1	0	2
		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.	8	1	0	1	0	0	0
	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 revisado las leyes y políticas pertinentes a la luz del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, detectado sus deficiencias y adoptando medidas para remediarlas.	20	16	5	3	2	4	2
	6.4. Mayor capacidad de los mandantes de la OIT para reforzar las leyes, políticas y medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables.	6.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, minorías étnicas, personas que viven con el VIH, o personas LGBTI.	10	20	10	5	0	3	2

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas		Resultados obtenidos					
			Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central		
		6.4.2. Número de países que disponen de estrategias para reforzar la recopilación y análisis de datos sobre el mercado de trabajo, desglosados al menos por uno de los siguientes factores: condición de discapacidad, estado serológico, pertenencia étnica, e identidad indígena o tribal.	7	3	2	0	0	1	0	
7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos.	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.	8	3	1	1	0	1	0	
		7.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco de la Alianza 8.7.	8	4	3	1	0	0	0	
		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.	28	24	10	7	3	3	1	
	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.	26	32	13	7	3	8	1	
		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.	10	2	0	0	2	0	0	
	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 países donde los mandantes han adoptado políticas o medidas basadas en datos empíricos para fijar o actualizar salarios mínimos reglamentarios o negociados.	15	16	4	2	2	6	2	
	7.4. Mayor capacidad de los mandantes para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales.	7.4.1. Número de países que cuentan con un diagnóstico confirmado de las modalidades de trabajo diversas, incluso en las plataformas digitales, en el que se indican posibles medidas para asegurar la protección efectiva de los trabajadores de que se trate.	10	6	0	5	0	0	1	
		7.4.2. Número de países que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal y/o de las políticas, reglamentos o mecanismos de cumplimiento para facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares.	14	25	12	4	3	3	3	

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	7.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral a fin de proteger a los trabajadores migrantes.	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.	24	20	4	3	1	11	1
		7.5.2. Número de países que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes.	10	29	7	5	3	13	1
		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.	11	6	4	1	0	1	0
8. Protección social completa y sostenible para todos.	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 revisado las políticas existentes) en material de protección social, con miras a ampliar su cobertura, hacerlas más exhaustivas y/o mejorar la idoneidad de las prestaciones.	25	25	9	5	4	5	2
		8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social.	20	32	19	3	2	5	3
		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.	13	13	4	3	1	4	1
		8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política (o han revisado las respuestas existentes), incluso sobre protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.							

Fuente: cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente y NORMLEX: * De los 17 resultados obtenidos, 9 corresponden a la negociación colectiva (4 en África, 2 en los Estados Árabes y 3 en Asia y el Pacífico) y 8 a la cooperación en el lugar de trabajo (1 en África, 1 en las Américas y 6 en Asia y el Pacífico). ** La meta establecida en el Programa y Presupuesto en el marco del indicador 2.1.2 (20) correspondía a un conjunto limitado de instrumentos revisados por el mecanismo de examen de las normas que versan sobre la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la política de empleo y el trabajo marítimo. Esta cifra se superó durante el bienio. La meta de 80 está en consonancia con el promedio de ratificaciones de los convenios técnicos actualizados registradas en los tres últimos bienios.

► Anexo III

Resultados funcionales, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas

Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
A. Conocimientos de reconocida calidad y alianzas con gran repercusión para promover el trabajo decente.	A.1. Estadísticas sobre trabajo decente más precisas y sostenibles sobre la base de las normas estadísticas más recientes.	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.	15	28
		A.1.2. Número de Estados Miembros cuyos datos correspondientes, como mínimo, a la mitad de los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT se han comunicado a las Naciones Unidas en 2021.	15	22
A.2. Investigaciones innovadoras y de reconocida calidad a fin de favorecer la formulación de políticas y el avance en la investigación puntera de cuestiones del mundo del trabajo.	A.2.1. Número de informes de investigación puntera realizada en colaboración y de eventos conexos.	A.2.1. Número de informes de investigación puntera realizada en colaboración y de eventos conexos.	4 informes principales y eventos multidisciplinarios conexos.	6 informes elaborados y presentados en eventos multidisciplinarios.
		A.2.2. Número de referencias a las investigaciones de la OIT que figuran en informes emblemáticos de otros organismos multilaterales.	Aumento del 20% en las referencias a las investigaciones de la OIT que figuran en los informes emblemáticos de otros organismos multilaterales.	Aumento del 29% (criterio de referencia de 2018-2019: 346 citas, 2020-2021: 447 citas).
A.3. Comunicación eficiente, eficaz e innovadora para asegurar que los conocimientos y resultados generados por la OIT tengan una influencia significativa en el mundo del trabajo.	A.3.1. Aumento porcentual del alcance de la difusión pública de las principales plataformas digitales de la OIT.	Aumento del 10% en: <ul style="list-style-type: none"> ► Visitas al sitio web de la Redacción de la OIT; www.ilo.org; ► suscripciones al <i>boletín</i> semanal de la OIT; ► seguidores en Twitter, Facebook y LinkedIn. 	<ul style="list-style-type: none"> ► 4,8 millones de visitas al sitio web de la Redacción de la OIT; aumento del 87% con respecto al criterio de referencia de 2018-2019 (2,6 millones). ► Aumento del 15% de las suscripciones al boletín semanal de la OIT en inglés; del 13% al boletín semanal en francés, y del 56% al boletín semanal en español. ► Aumento del 32% del número de seguidores en la cuenta de Twitter de la OIT en inglés; reducción del 3% del número de seguidores en Facebook (no supone una pérdida en términos reales ya que los seguidores de la página mundial migraron a las páginas por país); aumento del 140% de seguidores en LinkedIn. 	
A.4. Fortalecimiento de las alianzas de la OIT en el sistema multilateral para una mayor integración del enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas en los debates mundiales y las políticas orientadas a alcanzar los ODS.	A.4.1. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones o coaliciones multilaterales que se constituyan o renueven.	A.4.1. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones o coaliciones multilaterales que se constituyan o renueven.	5 nuevas alianzas.	13 nuevas alianzas.
		A.4.2. Número de nuevos módulos de formación específicos, puestos a disposición de los mandantes a nivel mundial, regional y nacional.	5 nuevos módulos de formación.	9 nuevos módulos de formación.

Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.	B.1. Mejores procedimientos para los órganos de gobernanza y las reuniones oficiales.	B.1.1. Los elementos de gobernanza citados en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo y en la resolución que la acompaña se cumplen plenamente durante el bienio.	Lograr avances sustantivos con respecto a la democratización del funcionamiento y de la composición del Consejo de Administración.	Entre diciembre de 2020 y septiembre de 2021 se celebraron cuatro reuniones de un grupo de trabajo tripartito sobre democratización. En junio de 2021, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Resolución sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT.
		B.1.2. Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales, y mantenimiento de la política de racionalización del uso del papel (limitar la impresión de documentos a un mínimo y sólo para atender las necesidades específicas y justificadas de quienes la soliciten).	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.	100%
			La impresión en papel de los documentos oficiales distribuidos antes de las reuniones no rebasa el 15 %.	No se imprimieron documentos oficiales para ser distribuidos antes de las reuniones.
			Envío exclusivamente en formato electrónico del 85 % de las comunicaciones oficiales.	100%
		B.1.3. Gestión eficaz y eficiente del tiempo en las reuniones del Consejo de Administración.	Diferencia máxima del 10% (+/-) con respecto a la duración prevista en el plan de trabajo de las reuniones inicialmente acordado.	No se realizó un seguimiento de este indicador —establecido para las reuniones presenciales— durante las reuniones a distancia celebradas en el bienio. Se introdujeron medidas especiales de ahorro de tiempo con objeto de que el Consejo de Administración pudiera realizar su labor en las tres horas establecidas para cada sesión. Las medidas resultaron eficaces.
B.2. Mejores sistemas de control y gestión de los riesgos.	B.2.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con respecto a los estados financieros consolidados.	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP.	Meta alcanzada para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2019 y para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2020.	
		B.2.2. Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de la auditoría.	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 tiempo promedio fue de 11,4 meses.
			Todas las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe.	De las recomendaciones aceptadas por la dirección, el 98,5% se ha aplicado satisfactoriamente y el 1,5% se ha aplazado por cuestiones de planificación. No se cumplió el plazo de seis meses.
		B.2.3. Porcentaje de recomendaciones de la auditoría interna pendientes de aplicación detectadas en la auditoría de seguimiento.	10%	Durante el bienio no se realizaron auditorías de seguimiento.
	B.2.4. Porcentaje de las unidades y funciones que, habiendo recibido tal mandato, han actualizado los registros de riesgos de conformidad con los requisitos institucionales.	100%	100%	

Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
	B.3. Mayor asimilación de los resultados de las evaluaciones en pro de la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional.	B.3.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021.	Alcanzar o rebasar las metas intermedias para 2020-2021 definidas en la Estrategia.	De las 19 metas intermedias y finales para el bienio, 13 se «alcanzaron plenamente», 5 se «alcanzaron parcialmente» y en 1 se registraron avances modestos, de modo que se consideró «no alcanzada».
C. Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT.	C.1. Innovación y mejora de los procesos operativos.	C.1.1. Porcentaje de usuarios que expresan una valoración positiva de la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT.	Aumento del 10%.	<ul style="list-style-type: none"> ► Coordinación y control: aumento del 34% (13 puntos porcentuales). ► Procesos y capacidades: aumento del 17% (9 puntos porcentuales).
		C.1.2. Número de métodos de trabajo nuevos o mejorados, desarrollados gracias a la innovación en los siguientes ámbitos: calidad, adaptación a los usuarios, transparencia, eficiencia y dinámicas de equipo.	<ul style="list-style-type: none"> ► Calidad: 50 iniciativas. ► Adaptación a los usuarios: 50 iniciativas. ► Transparencia: 35 iniciativas. ► Eficiencia: 35 iniciativas. ► Dinámicas de equipo: 35 iniciativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ► Calidad: 73 iniciativas. ► Adaptación a los usuarios: 70 iniciativas. ► Transparencia: 61 iniciativas. ► Eficiencia: 81 iniciativas. ► Dinámicas de equipo: 53 iniciativas.
		C.1.3. Número de miembros del personal que participan en iniciativas de innovación durante el bienio (cultura de innovación).	600 participantes en toda la Oficina.	710 participantes.
		C.2. Mejores sistemas de programación y gestión basadas en los resultados.	C.2.1. Porcentaje de los PTDP establecidos durante el bienio en consonancia con los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.	100%
		C.2.2. Porcentaje de las oficinas de país de la OIT que informan acerca de la contribución de la Organización al logro de los resultados en cada país por medio del sistema UNINFO.	25%	69 % en 2020 81 % en 2021
C.3. Cooperación eficaz para el desarrollo.		C.3.1. Proporción de las contribuciones voluntarias (CDEP y CSPO) como porcentaje del total de recursos de que dispone la Oficina.	48%	46%
		C.3.2. Proporción de recursos no asignados a fines específicos (CSPO) y de recursos que obedecen a criterios de asignación flexible como porcentaje del total de las contribuciones voluntarias.	15%	13%

Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
	C.4. Desarrollo de los recursos humanos más ágil y eficiente.	C.4.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021: Agilidad, compromiso y eficiencia.	Alcanzar o rebasar las metas para 2020-2021 definidas en la Estrategia.	<p>Teniendo en cuenta los 10 indicadores de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021, la OIT ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ alcanzado o rebasado las metas establecidas con respecto a 6 de los 10 indicadores (contratación de personal de nacionalidades no suficientemente representadas; pertinencia de la formación del personal; percepción del personal directivo o de supervisión como impulsor del cambio; cultura de conducta respetuosa e inclusiva; uso de los servicios digitales y de los baremos de medición de la gestión de los recursos humanos y análisis de la fuerza de trabajo); ▶ ha realizado progresos tomando en consideración el criterio de referencia, pero no ha alcanzado las metas establecidas con respecto a 2 indicadores (promedio de tiempo para la contratación de personal de la categoría de servicios orgánicos destinado a proyectos de cooperación para el desarrollo, e igualdad de género en puestos de la categoría P.5 y categorías superiores), y ▶ no ha registrado progresos para alcanzar la meta prevista con respecto a 2 indicadores (movilidad y cumplimiento general del Marco de Gestión del Desempeño).
	C.5. Mejores prácticas para asegurar la sostenibilidad ambiental en la Oficina.	C.5.1. Huella de carbono de los viajes aéreos de toda la OIT.	Reducción del 5 %.	Reducción del 83 %.
C.5.2. Huella de carbono de la sede de la OIT.		Reducción del 5 %.	Reducción del 48 %.	
C.5.3. Sistema de gestión eficaz de los desechos en la sede de la OIT.		Aumento del 5 % de la tasa de reciclaje.	Aumento del 7 %.	

Fuentes para el resultado A: cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente, ILOSTAT, análisis de las páginas web de la OIT, informes emblemáticos de organizaciones multilaterales, cuadro interactivo sobre las comunicaciones de la OIT, memorandos de entendimiento suscritos con asociados externos e informes sobre iniciativas de formación.

Fuentes para el resultado B: decisiones del Consejo de Administración, sistema de gestión de las reuniones oficiales, informes financieros y estados financieros consolidados y comprobados, informe del Auditor Interno Jefe, marco de gestión del riesgo institucional e informe de evaluación anual de la OIT.

Fuentes para el resultado C: encuesta entre el personal de la OIT sobre la salud organizacional, sistema de seguimiento de la Unidad de Innovaciones Operativas, repositorio de información sobre los PTDP, informes de las oficinas de país de la OIT, informes financieros, análisis y baremos de medición de la gestión de los recursos humanos de la OIT, inventario de los gases de efecto invernadero de la OIT e informe sobre el proyecto de renovación del edificio.

