



Consejo de Administración

350.ª reunión, Ginebra, 4-14 de marzo de 2024

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

Fecha: 6 de marzo de 2024

Original: inglés

Primer punto del orden del día

Aplicación del programa de la OIT en 2022-2023

Finalidad del documento

Este documento se presenta para debate y orientación (véase el proyecto de decisión en el párrafo 278).

Objetivo estratégico pertinente: Los cuatro objetivos estratégicos.

Resultado más pertinente: Todos.

Repercusiones en materia de políticas: Véase más adelante «Seguimiento requerido».

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: El Consejo de Administración proporcionará orientaciones a la Oficina en relación con la presentación de futuros informes, la aplicación del programa de la OIT para 2024-2025 y la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027.

Unidad autora: Coordinación y preparación a cargo del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM).

Documentos conexos: [Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023](#) y Plan Estratégico para 2022-2025 (GB.340/PFA/1 (Rev. 1)).



► Prefacio

El cambio y la adaptación fueron las constantes que definieron el bienio 2022-2023. El mundo del trabajo se vio afectado por innumerables desafíos interrelacionados, que van desde las repercusiones de la pandemia de COVID-19 hasta la amenaza de una posible crisis de la deuda mundial, pasando por el encarecimiento de la vida, los fenómenos meteorológicos extremos, la inestabilidad geopolítica y los conflictos. Pese a un contexto de creciente fragilidad, el mercado de trabajo mundial mostró una sorprendente capacidad de resiliencia, registrando un fuerte crecimiento del empleo y una disminución de la tasa de desempleo y del déficit de empleo por debajo de los valores anteriores a la pandemia.

En el seno de la OIT, una nueva administración inició su mandato en octubre de 2022; en el marco del proceso de transición, se redefinieron las funciones y estructuras de la alta dirección en la sede. Una serie de iniciativas se pusieron en marcha para fomentar la eficacia institucional y mejorar las modalidades operativas, entre otras cosas aprovechando al máximo el potencial de la digitalización.

La presente memoria sobre la aplicación del programa —la primera en elaborarse bajo mi dirección— resume los dos últimos años de actuación de la OIT. En ella se destacan las medidas adoptadas por la Organización para ayudar a sus mandantes a hacer frente a las graves realidades y aprovechar las oportunidades estratégicas que se les presentaron durante el bienio, tanto a escala nacional como internacional. En este contexto, la decisión del Consejo de Administración de noviembre de 2023 de establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social responde a la ambición de la Organización de lograr mayores compromisos políticos e inversiones y fomentar acciones concretas en favor de la justicia social y el trabajo decente, a la luz de las prioridades nacionales. En una subsiguiente decisión del Consejo de Administración, se constituyó un grupo de trabajo con el fin de preparar una contribución tripartita a la Cumbre Social Mundial de 2025, lo que ha brindado a la OIT y a sus mandantes nuevas oportunidades para promover la justicia social como uno de los pilares fundamentales del desarrollo, al mismo nivel que las consideraciones económicas y ambientales.

Esta memoria y la información complementaria que se facilita en el cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente ponen de manifiesto los progresos obtenidos en 143 Estados Miembros y territorios, con más de 1 000 resultados relacionados con el trabajo decente en el marco de los ocho resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023. A nivel mundial, la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo marcó un momento histórico en los anales de la OIT. Todos los logros registrados en el bienio son fruto del compromiso y la determinación inquebrantables de los mandantes de la OIT y del inestimable apoyo de sus asociados para el desarrollo en los países, en las regiones y en todo el mundo.

Pese a la multiplicidad y complejidad de los retos existentes, el hilo conductor de la memoria es sencillo: avanzar hacia la justicia social a través del trabajo decente es posible y aporta beneficios tangibles a personas y empresas, especialmente a aquellas más vulnerables a los déficits de trabajo decente.



A medida que avancemos, la OIT deberá reforzar su labor para que su objetivo global de justicia social se convierta en un elemento central de todas las políticas nacionales e internacionales. Estoy convencido de que solo se puede dar respuesta a la necesidad clara y urgente de una mayor justicia social a través de una mayor solidaridad mundial, un incremento de la coherencia entre las políticas y un refuerzo de las alianzas y la cooperación con otras instituciones y partes interesadas.

Gilbert F. Houngbo
Director General



► Índice

	Página
Prefacio	3
Abreviaciones.....	7
Introducción.....	9
Parte I. Promoción de la justicia social en un mundo en crisis.....	11
Fin de la pandemia, pero insuficientes progresos para lograr el ODS 8.....	11
La OIT en 2022-2023.....	13
Creación de una coalición mundial en aras de una nueva era de justicia social	13
Acción normativa de la OIT: hitos y progresos constantes	15
Consolidación de la investigación, las estadísticas y la gestión del conocimiento de la OIT y la capacidad institucional de los mandantes	16
Apoyo a una recuperación de las crisis centrada en las personas para la paz y la resiliencia.....	19
Adaptación de la modalidad de prestación de servicios para mejorar el desempeño institucional	21
Presupuesto y gasto real: datos destacados.....	22
¿De dónde proceden los recursos de la OIT?	23
¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?	25
Parte II. Desempeño institucional en 2022-2023	29
Resumen general de los resultados	29
Contribución a la consecución de la igualdad de género y la no discriminación	31
Contribución a la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	33
Resultados por región.....	34
África.....	35
Las Américas.....	37
Asia y el Pacífico	41
Estados Árabes.....	45
Europa y Asia Central.....	47
Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas.....	51
Resultado 1. Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo	51



	Página	
Resultado 2. Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo	57	
Resultado 3. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.....	62	
Resultado 4. Empresas sostenibles como generadoras de empleo y promotoras de innovación y trabajo decente.....	68	
Resultado 5. Competencias laborales y aprendizaje permanente para facilitar las transiciones en el mercado de trabajo y el acceso al mismo.....	74	
Resultado 6. Igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos en el mundo del trabajo.....	80	
Resultado 7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos	86	
Resultado 8. Protección social completa y sostenible para todos	92	
Resultados funcionales.....	96	
Resultado A. Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente	97	
Resultado B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza	100	
Resultado C. Uso optimizado de los recursos	102	
Parte III. Enseñanzas extraídas, desafíos y perspectivas de futuro	105	
Catalizar la acción para alcanzar la justicia social y el trabajo decente.....	105	
Consolidar la posición de la OIT como líder de opinión en materia de trabajo decente a través de conocimientos de vanguardia y promoción	108	
Aumentar la resiliencia y la agilidad de la OIT	109	
Optimizar el uso de los recursos para lograr resultados e impacto.....	112	
Proyecto de decisión	118	

Anexos

I.	Ratificación de las normas internacionales del trabajo en 2022-2023	115	
II.	Resultados en materia de políticas, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas	117	
III.	Resultados obtenidos en relación con las esferas prioritarias enunciadas en la Declaración de Singapur	130	
IV.	Resultados funcionales, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas.....	132	
V.	Datos financieros detallados	142	

► Abreviaciones

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CAD	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la OIT
COP	Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
MCNUDS	Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
MTPF	fondos fiduciarios de asociados múltiples de las Naciones Unidas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia



► Introducción

1. En esta memoria sobre la aplicación del programa, se presenta y analiza el desempeño de la OIT con respecto a los compromisos contraídos en su Programa y Presupuesto para 2022-2023. En ella se describe la evolución del mundo del trabajo a lo largo del bienio, se facilita información actualizada sobre los avances en la promoción de la justicia social en todo el mundo, se resumen los logros alcanzados en los países en relación con el trabajo decente, y se recogen las enseñanzas extraídas en las fases de aplicación, seguimiento y evaluación.
2. La Memoria se estructura de la siguiente manera:
 - **parte I:** en ella se describen las tendencias observadas en relación con el trabajo decente durante el periodo bienal y los principales hitos de las iniciativas emprendidas por la OIT a nivel mundial en relación con la labor de promoción, las normas internacionales del trabajo, la generación de conocimientos y la creación de capacidad, el trabajo en situaciones de crisis, la gobernanza y la gestión; también se presentan los datos más destacados sobre el presupuesto y los gastos en el bienio 2022-2023;
 - **parte II:** consagrada al desempeño de la Organización a lo largo del bienio, en esta parte se presentan los resultados obtenidos y la ejecución de la OIT con respecto a los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales previstos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023;
 - **parte III:** en ella se proporciona información sobre las enseñanzas extraídas de la aplicación del programa y de las evaluaciones, las cuales contribuyeron en gran medida a definir el programa para 2024-2025 y ayudarán a orientar su aplicación.
3. La preparación de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT supone un esfuerzo colaborativo en el que participan todas las unidades orgánicas de la Organización, tanto de la sede como de las regiones. Se trata de un resumen de la alta dirección que se somete al examen del Consejo de Administración y de cuyos principales logros se informa a la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, se pone de relieve el continuo proceso de aprendizaje y de adaptación de la Organización.
4. Para obtener información más detallada sobre los resultados obtenidos en los países en los que la OIT desarrolla su labor y la repercusión que esta tiene en la vida de las personas, pueden consultarse las [guías](#) digitales conexas y la versión actualizada del [Cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente](#).



► Parte I. Promoción de la justicia social en un mundo en crisis

5. El bienio 2022-2023 estuvo caracterizado por el fin de la pandemia mundial de COVID-19 y la recuperación desigual de sus efectos en todo el mundo, así como por la «policrisis» que afectó al empleo, los derechos laborales, la protección social y el diálogo social. En este contexto tan difícil, la OIT siguió cumpliendo su mandato de promover la justicia social mediante el trabajo decente para todos, con un enfoque centrado en las personas, redoblando sus esfuerzos para mejorar la resiliencia y la capacidad de los Gobiernos, las organizaciones empresariales y de empleadores, y las organizaciones de trabajadores para hacer frente a los desafíos urgentes, y facilitando cambios significativos en las políticas y las instituciones.

Fin de la pandemia, pero insuficientes progresos para lograr el ODS 8

6. La economía mundial se ralentizó durante el bienio, registrándose una tasa de crecimiento del producto interno bruto del 3,5 por ciento en 2022 y, según las previsiones, del 3,0 por ciento en 2023 ¹. El crecimiento económico fue muy desigual y las perspectivas para 2024 no son alentadoras. Las actuales tensiones geopolíticas, la inflación persistente y creciente, los desafíos climáticos, los avances tecnológicos y los cambios demográficos están transformando el crecimiento económico y el desarrollo social a nivel mundial, lo que obliga a realizar ajustes en el mercado de trabajo y repercute en su comportamiento, y en algunos casos erosiona los avances obtenidos en materia de justicia social.
7. Pese a la ralentización de la economía y las múltiples crisis, el mercado de trabajo mundial demostró una resiliencia sorprendente. En el cuadro 1 se muestra la evolución de los principales indicadores de trabajo decente para los que hay datos correspondientes a 2022-2023. La tasa de desempleo mundial mejoró hasta situarse en el 5,3 por ciento en 2022 y el 5,1 por ciento en 2023, muy por debajo del nivel registrado en 2019, mientras que la tasa de trabajadores pobres y la tasa de ocupación alcanzaron o superaron, respectivamente, los valores registrados antes de la pandemia. La ampliación de la cobertura de la protección social impulsada por la pandemia prosiguió en 2022, pero se desaceleró en 2023.
8. Desde un punto de vista menos positivo, el aumento de la productividad indicado mediante la tasa de crecimiento del producto por trabajador registrada en 2021 experimentó una desaceleración en 2022-2023, y no se lograron avances significativos en cuanto a la proporción del empleo informal durante el bienio. La tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo se recuperó más rápido de lo previsto, si bien persistió una amplia brecha de género en la participación laboral, especialmente en los países emergentes y en desarrollo. La situación de los jóvenes resulta aún más preocupante. El porcentaje de jóvenes que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación siguió siendo elevado, sobre todo entre las mujeres jóvenes.

¹ Fondo Monetario Internacional (FMI), *Perspectivas de la economía mundial: Abordar las divergencias mundiales*, 2023.



► **Cuadro 1. Indicadores de trabajo decente: principales tendencias entre 2019 y 2023**

Indicadores	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Tasa de desempleo (indicador 8.5.2 de los ODS)	5,6	6,6	6,1	5,3	5,1
<i>Mujeres</i>	5,7	6,6	6,2	5,5	5,3
<i>Hombres</i>	5,5	6,6	6,0	5,1	5,0
<i>Jóvenes (15-24 años)</i>	13,8	15,7	14,5	13,3	13,3
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)	6,9	7,7	7,3	7,1	6,9
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad), por sexo	57,1	55,3	56,2	57,1	57,7
<i>Mujeres</i>	45,3	43,7	44,6	45,2	46,1
<i>Hombres</i>	69,1	67	67,9	69,1	69,4
Tasa de crecimiento anual del producto por trabajador (indicador 8.2.1 de los ODS)	1,4	-1,1	3,3	0,6	0,7
Proporción de empleo informal con respecto al empleo total (indicador 8.3.1 de los ODS)	57,8	58,2	58,7	57,8	58,0
<i>Mujeres</i>	54,9	54,6	55,6	54,8	55,4
<i>Hombres</i>	59,6	60,6	60,8	59,8	59,8
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)	22,4	23,8	22,4	21,7	21,7
<i>Mujeres</i>	30,9	31,7	30,5	29,9	29,7
<i>Hombres</i>	14,3	16,3	14,9	14,0	14,1
Proporción de la población cubierta por al menos una prestación de protección social (indicador 1.3.1 de los ODS)	46,4	48,2	50,3	51,8	51,9
<i>Mujeres</i>	44,6	46,2	48,2	49,6	49,8
<i>Hombres</i>	48,1	50,1	52,3	53,9	54,0

Nota: en el cuadro solo se incluyen algunos indicadores seleccionados de los ODS para los que hay información actualizada disponible correspondiente a 2022-2023. Los datos correspondientes a 2023 son previsiones.

Fuente: estimaciones modelizadas de la OIT, enero de 2024.

9. La demanda insatisfecha de empleo en el mundo durante el bienio superó con creces la tasa de desempleo. Según estimaciones de la OIT, el déficit mundial de empleo se situó en el 11,1 por ciento en 2023, lo que equivale a 434,8 millones de personas. Esta cifra incluye a las personas clasificadas formalmente como desempleadas y a aquellas que querrían trabajar pero que no reúnen los requisitos para ser clasificadas como desempleadas, ya sea porque han abandonado la búsqueda de trabajo o porque no pueden aceptar un empleo con poca antelación (por ejemplo, las que tienen personas a cargo a quienes tienen que prestar cuidados). El déficit de empleo fue mucho más elevado en los países de ingresos bajos (20,5 por ciento) que en los países de ingresos medianos bajos, los países de ingresos medianos altos y los países de altos ingresos (10,7, 10,6 y 8,2 por ciento, respectivamente). El déficit mundial también fue mucho más elevado para las mujeres (14,2 por ciento) que para los hombres (9,3 por ciento) ².

² OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024 (puede consultarse el resumen ejecutivo en español: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*, 2024).

10. Los datos disponibles expuestos *supra* relacionados con el trabajo decente para el bienio constituyen una nueva señal de alerta en los avances hacia el desarrollo sostenible. Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas, al ritmo actual el mundo logrará menos del 20 por ciento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030. Esto significa que, en 2030, 575 millones de personas —el 7 por ciento de la población mundial— vivirán en la pobreza extrema y padecerán hambre ³. Con respecto al ODS 8, relativo al crecimiento económico y el trabajo decente para todos, el análisis de la OIT concluyó que los avances alcanzados a nivel mundial distan mucho de los previstos en casi dos tercios de los indicadores conexos ⁴. Habida cuenta de lo anterior, es preciso adoptar medidas inmediatas y urgentes para que la justicia social se convierta en un componente central de los esfuerzos en favor del desarrollo sostenible, las opciones de política nacionales y la cooperación internacional.

La OIT en 2022-2023

	Más de 3 500 funcionarios , de los cuales el 54 por ciento son mujeres, el 33 por ciento trabajan en la sede y el 67 por ciento en las regiones
	Gasto total de 1 600 millones de dólares de los Estados Unidos (el 51 por ciento procedente del presupuesto ordinario y el 49 por ciento de las contribuciones voluntarias)
	1 039 resultados en materia de trabajo decente alcanzados en 143 Estados Miembros y territorios
	Aprobación de la puesta en marcha de la Coalición Mundial para la Justicia Social , lo que fortalece el liderazgo de la OIT en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en los preparativos de la Cumbre Social Mundial de 2025
	Inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo y adopción de la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)
	Organización de la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y adopción de una resolución relativa a las estadísticas sobre la economía informal
	97 ratificaciones de convenios y protocolos por 51 países, de las cuales 26 corresponden al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
	Aumento de las iniciativas para promover el trabajo decente en situaciones de crisis
	La OIT ocupó, una vez más, el primer puesto en la Fair Internship Initiative como mejor organismo de las Naciones Unidas en Ginebra para los pasantes
	Importantes progresos en la mejora de la transparencia de los datos de la OIT, con un aumento del 100 por ciento (de 28 a 56) en la puntuación general obtenida por la OIT con respecto a la publicación de estadísticas, según la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI), lo que incluye las actualizaciones mensuales

³ Naciones Unidas, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial - Por un plan de rescate para las personas y el planeta*, 2023.

⁴ OIT, *Transformative change and SDG 8: The critical role of collective capabilities and societal learning*, 2023; y OIT, *Sustainable Development, Decent Work and Social Justice: An update on progress towards SDG 8*, Nota de políticas, septiembre de 2023.

Creación de una coalición mundial en aras de una nueva era de justicia social

11. El mundo enfrenta innumerables desafíos y se encuentra en una coyuntura crucial. La conjunción de múltiples crisis, la falta de inversión en desarrollo social, el aumento de la desigualdad y el agotamiento de la confianza en el multilateralismo y la solidaridad mundial han confirmado la imperiosa necesidad de intensificar los esfuerzos para impulsar la justicia social. La Organización constató la necesidad de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social con otros actores clave, aprovechando su singular poder de convocatoria tripartita con miras a lograr el objetivo general de velar por que se otorgue prioridad a la justicia social en la formulación de políticas nacionales y mundiales, en las actividades de cooperación para el desarrollo y en los acuerdos financieros, comerciales y de inversión.
12. El Consejo de Administración examinó la propuesta del Director General de forjar una coalición mundial, y proporcionó orientaciones sobre su ámbito de actuación, sus esferas de actividad y sus disposiciones en materia de gobernanza en su 346.^a reunión y en su 347.^a reunión. La [Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de 2023](#), que se celebró durante la 111.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se centró en el tema de la «Justicia social para todos». La Cumbre congregó a 16 Jefes de Estado y de Gobierno y a representantes de alto nivel de las Naciones Unidas, otras organizaciones internacionales y organizaciones de empleadores y de trabajadores, que acogieron con satisfacción la iniciativa del Director General de la OIT de forjar una Coalición Mundial para la Justicia Social.
13. En noviembre de 2023, en su 349.^a reunión, el [Consejo de Administración de la OIT aprobó la propuesta de establecer una Coalición Mundial](#) con consenso en cuanto a sus objetivos, composición, prioridades temáticas, disposiciones en materia de gobernanza y modelo operativo. La Coalición reunirá a la OIT, organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, organizaciones de la sociedad civil, asociados para el desarrollo, multinacionales, fundaciones privadas, instituciones académicas y otras partes interesadas. En esa misma reunión, el Consejo de Administración también decidió constituir un «Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común» a fin de elaborar una contribución tripartita a la Cumbre Social Mundial de 2025 ⁵. Esto asegurará la participación de los mandantes tripartitos de la OIT en los preparativos de la Cumbre a nivel nacional e internacional. Los resultados de dicho grupo de trabajo y la creación de la Coalición Mundial situarán la justicia social en el centro de la Cumbre, y como un objetivo fundamental común para garantizar que se logren avances en la consecución de los ODS.
14. La [Coalición Mundial para la Justicia Social](#) también tiene por finalidad servir de marco general para el [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) y otras iniciativas integradas por múltiples partes interesadas. El Acelerador mundial (véase el recuadro 1) es una línea de trabajo temática esencial de la Coalición que se centra en el empleo y la protección social para lograr transiciones justas, en particular fomentando la coherencia de las políticas dentro del sistema de las Naciones Unidas a nivel de país. Esta iniciativa recibió apoyo de alto nivel en un evento paralelo durante el periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrado en septiembre de 2022. Durante el Fin de Semana de Acción sobre los ODS, que precedió a la Cumbre sobre los ODS celebrada en septiembre de 2023, el Acelerador mundial fue designado como una de las 12 iniciativas de gran impacto prioritarias para las Naciones Unidas a fin de acelerar los avances en el cumplimiento de los ODS. Al mismo tiempo, el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible incluyó «el empleo y la protección social» como uno de los puntos de partida para actividades e

⁵ OIT, [Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión](#), GB.349/Decisiones, párr. 5, b).



inversiones —o transiciones— que pueden tener efectos catalizadores y multiplicadores en todos los ODS.

► **Recuadro 1. Progresos en el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas**

El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, que se puso en marcha en 2021 y está dirigido por la OIT, es una iniciativa de las Naciones Unidas que ofrece soluciones sostenibles e integradas para generar empleo y ampliar la protección social mediante la prestación de asesoramiento sobre políticas, la movilización de recursos financieros e inversiones, y el aumento de la cooperación multilateral. Su finalidad es crear al menos 400 millones de empleos decentes, principalmente en las economías verde, digital y del cuidado, y ampliar la cobertura de la protección social a los más de 4 000 millones de personas que actualmente están excluidas.

Desde el inicio de la fase de ejecución práctica del Acelerador mundial, en septiembre de 2022, la iniciativa fue recibida con agrado en los foros multilaterales y ha movilizado recursos para la cooperación internacional procedentes de los Gobiernos de Alemania, Bélgica y España. Esos recursos se asignan a países pioneros a través de una ventanilla del Fondo Conjunto para los ODS y mediante un fondo fiduciario gestionado por el Banco Mundial.

A nivel de los países, a finales de 2023 los Gobiernos de Albania, Camboya, Indonesia, Malawi, Namibia, Nepal, el Paraguay, Rwanda, Senegal y Uzbekistán habían confirmado oficialmente su interés en unirse al Acelerador mundial como países pioneros y habían comenzado a establecer hojas de ruta nacionales.

15. La Coalición Mundial también se basará en el apoyo continuado de la OIT a foros de cooperación internacional y de diálogo sobre políticas, como el [G7](#), el [G20](#), el [BRICS](#) y la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP) ⁶. En 2022 y 2023, la OIT realizó importantes contribuciones a cumbres de líderes y reuniones de Ministros de Trabajo y Empleo de esos grupos centradas en el aprendizaje permanente, los mercados de trabajo inclusivos, la igualdad de género, las transiciones justas y la economía social y solidaria. En sus declaraciones, los líderes de esos grupos reafirmaron su compromiso de impulsar la justicia social y promover el trabajo decente, así como su apoyo al Acelerador mundial. Uno de los aspectos destacados del bienio fue la petición cursada por el G20 a la OIT para que elaborara una clasificación internacional de ocupaciones a fin de sentar las bases para el reconocimiento mutuo de las calificaciones, abordando de ese modo los déficits de competencias a escala mundial.

Acción normativa de la OIT: hitos y progresos constantes

16. Durante el bienio, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó dos decisiones históricas relativas a las normas internacionales del trabajo, a saber: la inclusión de un [entorno de trabajo seguro y saludable](#) en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (véase el recuadro 2) y la adopción de la [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 \(núm. 208\)](#). El reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo supuso un logro histórico para la Organización. Esta inclusión tendrá una amplia repercusión en la gobernanza de los mercados de trabajo, la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de las inversiones y el comercio socialmente responsables.

⁶ Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.



► **Recuadro 2. Un entorno de trabajo seguro y saludable es la quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo**

En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la [Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#). Conforme a la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo \(1998\)](#), en su versión enmendada en 2022, se estableció así el quinto elemento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y v) un entorno de trabajo seguro y saludable.

La adopción de esta resolución histórica fue acompañada de la designación 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) como convenios fundamentales, lo cual estableció la obligación para todos los Estados Miembros de la OIT de promover y hacer realidad los principios consagrados en dichos convenios, los hayan ratificado o no. Ello incluye el compromiso de elaborar y aplicar políticas, programas y sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como fortalecer los sistemas de prevención, información y gestión.

17. A raíz del [examen de las lagunas existentes](#) en las normas vigentes de la OIT, el Consejo de Administración decidió inscribir una discusión normativa sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo en el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2024 y 2025 y una discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en el orden del día de las reuniones de 2025 y 2026, lo que podría conducir a la elaboración del primer instrumento normativo mundial sobre esta cuestión. A la luz de las recomendaciones formuladas por el mecanismo de examen de las normas, se prevé iniciar una discusión normativa sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos en 2026 o 2027.
18. La labor de promoción y de asesoramiento técnico en relación con las normas internacionales del trabajo dio lugar a 97 ratificaciones de convenios y protocolos, 2 más que en el periodo 2020-2021. El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#) fue ratificado por 26 Estados Miembros durante el bienio, con lo que el número total de ratificaciones de este convenio ascendió a 36 ⁷.

Consolidación de la investigación, las estadísticas y la gestión del conocimiento de la OIT y la capacidad institucional de los mandantes

19. En consonancia con la Estrategia sobre el conocimiento y la innovación ⁸, adoptada en 2023, la OIT continuó generando y compartiendo conocimientos pertinentes y actualizados sobre cuestiones temáticas relacionadas con el mundo del trabajo, consolidando así su posición de liderazgo como referencia en materia de justicia social y trabajo decente. Durante el bienio, la OIT publicó cinco informes de referencia, entre ellos el primer informe sobre el diálogo social (véase el gráfico 1). El denominador común de todos estos informes es el análisis de las

⁷ En la parte II de esta memoria, en particular en la sección relativa al resultado 2 en materia de políticas, se ofrece información adicional sobre la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. En el anexo I se enumeran todas las ratificaciones registradas durante el bienio.

⁸ OIT, [Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación](#), GB.347/PFA/4, 2023.



múltiples crisis registradas en el mundo del trabajo y la inclusión de recomendaciones sobre políticas para revertir las tendencias negativas.

► **Gráfico 1. Informes de referencia de la OIT en 2022-2023**



Los trabajadores esenciales son fundamentales para el funcionamiento de las sociedades, sobre todo en momentos de crisis. En este informe se aboga por la revalorización de su trabajo, a fin de reflejar su contribución social, y por una mayor inversión en los sectores clave.



En estos informes se detallan los efectos de las crisis y la desaceleración de la actividad económica en el mercado de trabajo mundial y se incluyen recomendaciones para prevenir daños a largo plazo.

En este informe se analizan los efectos de la COVID-19 y de la creciente inflación en el crecimiento de los salarios reales y el poder adquisitivo de los salarios mínimos y se aboga por la adopción de medidas sobre políticas para mantener el nivel de vida de los trabajadores asalariados y sus familias sobre la base del diálogo social.



En la primera edición de este nuevo informe de referencia se examina la función que la negociación colectiva ha desempeñado a la hora de mitigar el impacto de la crisis causada por la COVID-19 sobre el empleo y los ingresos, ayudando a amortiguar algunos de los efectos sobre la desigualdad y reforzando al mismo tiempo la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo.



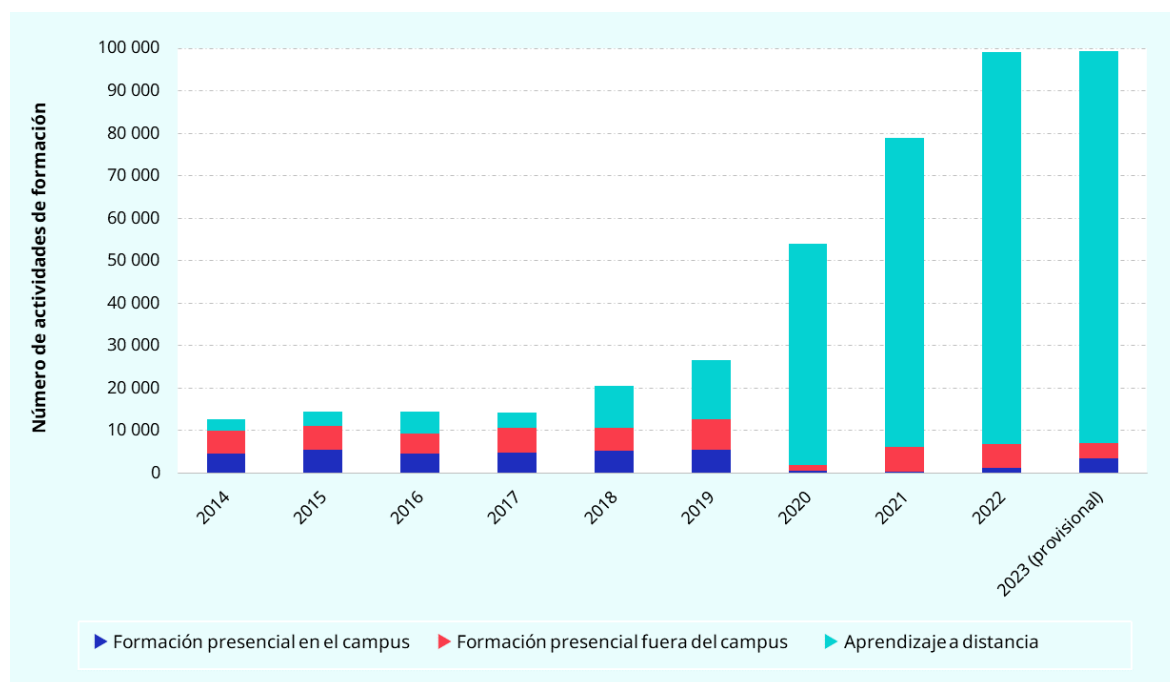
20. Además, la OIT publicó 25 documentos de trabajo sobre investigaciones relativas a cuestiones de vanguardia, como el probable impacto de la [inteligencia artificial generativa en los empleos](#) y en la [gestión de los recursos humanos](#), dos libros, cinco números periódicos de la [Revista Internacional del Trabajo](#) y numerosos informes, como un [informe estadístico actualizado sobre las mujeres y los hombres en la economía informal](#), un examen mundial sobre el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal y un análisis sobre los [derechos de los](#)

trabajadores migrantes a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. La Oficina también publicó tres nuevas ediciones del Observatorio de la OIT sobre el Mundo del Trabajo (9.^a, 10.^a y 11.^a). En colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y Walk Free, la OIT publicó las [estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna de 2021](#), que se centraron en el trabajo forzoso y el matrimonio forzoso.

21. Estos y otros productos de difusión de conocimientos se publicaron en diferentes idiomas y formatos, haciendo un amplio uso de la tecnología, las relaciones con los medios de comunicación y las redes sociales. El nuevo [repositorio de investigación](#), creado en noviembre de 2023, constituye una ventanilla única con más de 21 000 productos de difusión de conocimientos que mejora el acceso a la investigación, facilita la colaboración mundial y presenta criterios de medición sobre las consultas y descargas.
22. La Organización también incrementó su apoyo a los Estados Miembros para fortalecer los sistemas de información y las estadísticas sobre el mercado de trabajo. En 2023, la Oficina organizó la 21.^a [Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo \(CIET\)](#), que proporcionó directrices esenciales para generar datos pertinentes y comparables, en particular en relación con la medición de la economía informal. Con objeto de difundir los principales datos sobre el mercado de trabajo, la OIT reforzó su plataforma estadística [ILOSTAT](#).
23. Los avances en la generación y divulgación de conocimientos fueron fundamentales en diversas iniciativas llevadas a cabo durante el bienio. Entre esas iniciativas cabe mencionar el desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT para hacer frente a los retos cambiantes y emergentes en el mundo del trabajo, que también está en consonancia con la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional de 2019 ⁹.
24. El Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), en Turín, consolidó su cartera de actividades de capacitación, que incluyó formación presencial, en línea e híbrida y otros servicios para mejorar el desempeño institucional. Durante el bienio, más de 170 000 personas se beneficiaron de sus actividades de formación, unas 40 000 más que en 2020-2021 (véase el gráfico 2). El CIF-OIT también prestó una gran variedad de servicios de apoyo a la innovación y estableció un laboratorio específicamente dedicado a la innovación que utiliza tecnologías de aprendizaje de vanguardia, incluida la inteligencia artificial, para incrementar la escala de las actividades de formación y difusión de conocimientos a nivel mundial.



⁹ OIT, *Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional*, GB.335/INS/9, 2019. En la parte II se incluye información adicional sobre los programas específicos de desarrollo de la capacidad y las principales iniciativas que se emprendieron para lograr los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales.

► **Gráfico 2. Alcance de las actividades de formación del CIF-OIT**

25. Más de tres cuartas partes de las actividades realizadas por el CIF-OIT estuvieron relacionadas con los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT, prestando especial atención al diálogo social y el tripartismo y a las transiciones económica, social y ambiental hacia el trabajo decente. La evaluación externa de las actividades del CIF-OIT realizada en 2023 confirmó que más del 80 por ciento de los participantes demostró un incremento de sus conocimientos después de la formación, y el 94 por ciento consideraba que podría aplicar lo aprendido en su trabajo.
26. La promoción de la cooperación Sur-Sur y de la cooperación triangular fue un elemento importante de la estrategia de la OIT para fortalecer la capacidad institucional de los Gobiernos y las organizaciones de interlocutores sociales. Con los recursos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) y de asociados en la financiación del Sur Global, la OIT ejecutó 28 proyectos que abarcaron 80 países, en los que los mandantes compartieron experiencias y buenas prácticas en relación con la prestación de servicios de empleo, el empoderamiento económico de las mujeres, las políticas de empleo, las competencias, la formalización, la seguridad y salud en el trabajo, las transiciones justas, la economía verde, las estadísticas sobre el mercado de trabajo, la migración laboral y el desarrollo rural, entre otros temas prioritarios.

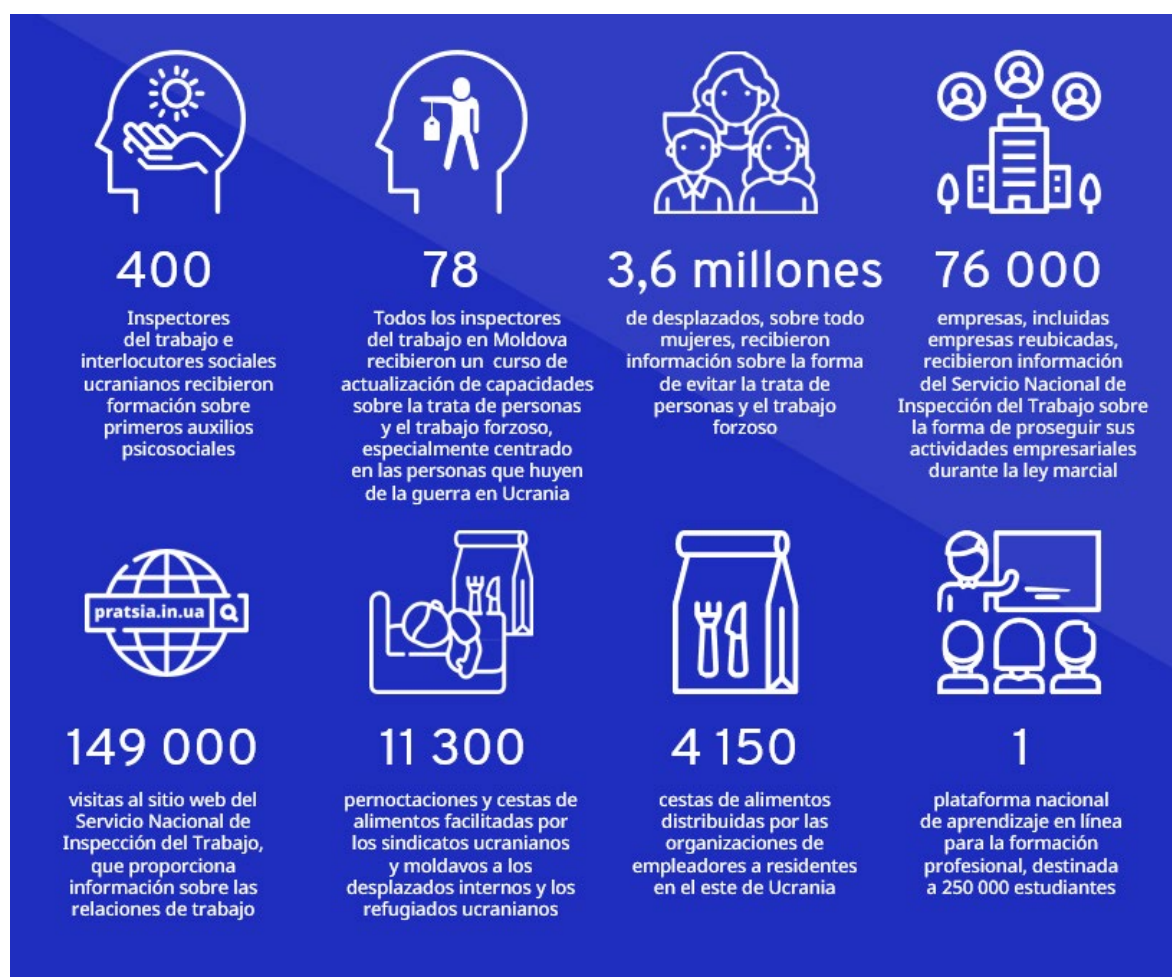
Apoyo a una recuperación de las crisis centrada en las personas para la paz y la resiliencia

27. Durante el bienio, muchos países y millones de personas quedaron atrapados en situaciones frágiles debido a desastres y conflictos. La intervención de la OIT fue requerida tras las crisis generadas por desastres naturales en Filipinas, Madagascar, el Pakistán, la República Árabe Siria y Türkiye, así como por conflictos violentos en Ucrania y Gaza. Las actividades en estas áreas confirmaron la pertinencia de promover el empleo y el trabajo decente como impulsores de la recuperación, la resiliencia y la paz.



28. Después del terremoto de febrero de 2023 en la República Árabe Siria, por ejemplo, la OIT llevó a cabo una serie de intervenciones para promover inversiones y programas intensivos en empleo, que generaron puestos de trabajo temporales, desarrollaron las competencias y contribuyeron a la rehabilitación de infraestructuras físicas.
29. En Ucrania, al inicio de la agresión de la Federación de Rusia, la OIT prestó apoyo a los mandantes para proporcionar asistencia inmediata a la población. Así, por ejemplo, los sindicatos ucranianos y moldavos alojaron a refugiados en sus locales de formación y centros de vacaciones, y se llevaron a cabo campañas de información sobre los riesgos de la trata de personas para los desplazados internos (véase el gráfico 3). Dado que el conflicto continuó provocando pérdidas masivas de puestos de trabajo e ingresos, la Organización respaldó iniciativas para mantener empleos, empresas y medios de subsistencia, que se consolidarán mediante una mayor presencia de la OIT en el país en 2024-2025.

► Gráfico 3. Asistencia de la OIT a Ucrania



30. Tras el estallido de las hostilidades el 7 de octubre de 2023, y en el marco de las actividades de socorro del Programa de respuesta a emergencias en Palestina, que está dividido en tres fases, la Oficina otorgó una ayuda financiera de urgencia a la Federación General de Sindicatos Palestinos, al Fondo Palestino para el Empleo y al Organismo de Obras Públicas y Socorro de las Naciones Unidas para los Refugiados de Palestina en el Cercano Oriente, a fin de proporcionar asistencia inmediata a 8 000 trabajadores de Gaza que habían perdido sus puestos de trabajo y se habían quedado atrapados en la Ribera Occidental. Asimismo, prestó

asistencia a la Federación de Cámaras de Comercio, Industria y Agricultura Palestinas con objeto de asegurar la salida de contenedores de los puertos israelíes, gracias a lo cual se logró el despacho de 120 contenedores para finales de 2023. La OIT también colaboró con la Oficina Central Palestina de Estadísticas para evaluar el impacto del conflicto en los trabajadores y los empleadores en la Ribera Occidental y Gaza y, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), llevó a cabo una evaluación cualitativa del impacto en el mercado de trabajo, principalmente en la Ribera Occidental, incluido un análisis exhaustivo de las necesidades de competencias para facilitar la recuperación en la fase posterior a la crisis. Por último, se entablaron conversaciones con diversos organismos de las Naciones Unidas para planificar iniciativas de recuperación en Gaza, que deberían centrarse en una rehabilitación de las infraestructuras intensiva en empleo para que las inversiones tengan un mayor coeficiente de empleo y asegurar su conformidad con los principios del trabajo decente.

Adaptación de la modalidad de prestación de servicios para mejorar el desempeño institucional

- 31.** Durante el bienio, la OIT continuó su trayectoria de introducción de mejoras en su desempeño institucional sobre la base de los cambios emprendidos en 2020-2021 en sus métodos de trabajo, políticas, prácticas y sistemas. En octubre de 2022, un nuevo Director General inició un mandato de cinco años, que dio lugar a la reorganización de la estructura de la sede en nodos temáticos y funcionales con el objetivo de promover modalidades de trabajo que aporten una mayor eficacia en el cumplimiento del mandato de justicia social de la OIT. En este contexto, se introdujeron medidas específicas para consolidar nuevas prácticas institucionales y formas de trabajo, teniendo en cuenta las enseñanzas extraídas del periodo de crisis causada por la COVID-19. A continuación se exponen las medidas más destacadas:
- Si bien las reuniones del Consejo de Administración de la OIT y de la Conferencia Internacional del Trabajo volvieron a ser plenamente presenciales, se ofreció la posibilidad de facilitar el acceso a distancia a algunas reuniones y sesiones en consulta con los mandantes tripartitos. En la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, los oradores tuvieron la posibilidad de dirigirse a la plenaria mediante declaraciones pregrabadas en vídeo. Las sesiones plenarias de la Conferencia se difundieron a un público más amplio en todos los idiomas oficiales de la OIT. Durante las reuniones del Consejo de Administración, se aplicó un procedimiento acelerado para el examen de los puntos del orden del día que no se consideraran controvertidos.
 - Con objeto de incrementar la eficiencia en la administración del lugar de trabajo, la Oficina aprovechó las tecnologías en la nube para aplicar un sistema integrado de gestión del lugar de trabajo y reemplazar las aplicaciones personalizadas independientes obsoletas. Asimismo, se introdujeron mejoras para facilitar la accesibilidad digital, reforzar la resiliencia cibernética, incrementar la seguridad de los locales de la OIT e impulsar la transparencia de la información programática y financiera.
 - En julio de 2023, la Oficina implantó una política con carácter experimental relativa a las modalidades de trabajo flexibles, que abarcará un periodo de 18 meses y ofrecerá la oportunidad a un porcentaje mucho mayor del personal de lograr una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Dicha política se puso en marcha con disposiciones claras para respaldar una presencia adecuada en la oficina a fin de satisfacer las necesidades operativas, dedicar tiempo específico conjunto para facilitar el trabajo en equipo, y establecer límites definidos sobre el uso del teletrabajo fuera del lugar de destino.



32. La Oficina adoptó medidas para fortalecer la igualdad de género, la inclusión de personas con discapacidad ¹⁰, la no discriminación y la prevención del acoso sexual. El *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025*, examinado por el Consejo de Administración en marzo de 2022 ¹¹, estableció un marco operacional y de seguimiento que promueve el compromiso, la colaboración y la rendición de cuentas en pro de la igualdad de género entre el personal y la dirección de la OIT. Una combinación de esfuerzos institucionales y decisiones ejecutivas permitió aumentar el porcentaje de mujeres entre el personal superior de la OIT (grado P5 y categorías superiores con cargo al presupuesto ordinario), que ascendió al 42 por ciento a finales de 2023, superando así la meta del 40 por ciento establecida en la Estrategia de recursos humanos de la OIT ¹².
33. En agosto de 2022 se introdujeron actividades de divulgación para aumentar la diversidad en la fuerza de trabajo, que incluían un curso de aprendizaje en línea obligatorio a fin de incrementar la confianza de los miembros del personal y su compromiso para promover la inclusión de las personas con discapacidad. El curso de la OIT fue adoptado por otras entidades de las Naciones Unidas como base para el desarrollo de cursos sobre la inclusión de personas con discapacidad para su propio personal. La promoción de un lugar de trabajo respetuoso y ético siguió siendo una prioridad. Entre otras iniciativas, la Oficina prosiguió la campaña «ILO Respect» para prevenir y combatir el acoso sexual a través de cursos obligatorios de formación, material de orientación y actividades de sensibilización. Asimismo, se introdujo un conjunto de procedimientos articulados de forma más clara que rigen el proceso disciplinario, así como una gama más amplia de medidas disciplinarias.

Presupuesto y gasto real: datos destacados

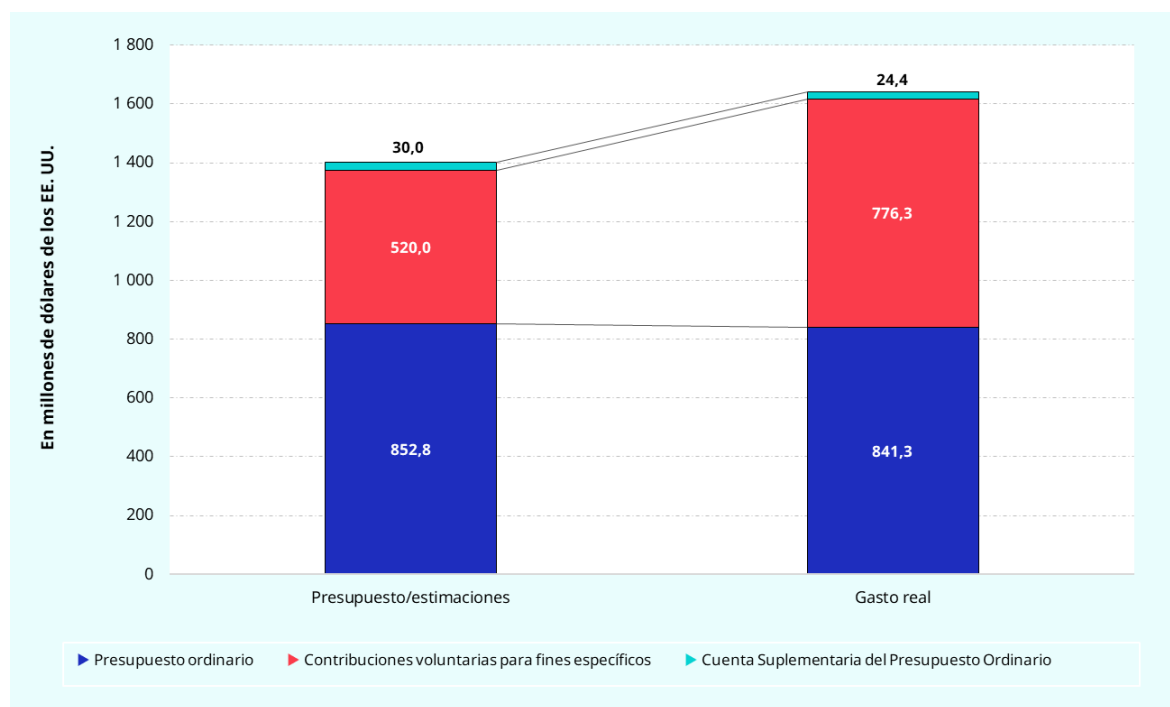
34. El presupuesto ordinario total de la OIT para 2022-2023 ascendió a 852,8 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un monto de 678,7 millones se destinó a la consecución de los resultados en materia de políticas (véase el gráfico 4). Además, según las estimaciones de la OIT, los gastos extrapresupuestarios durante el bienio destinados a la consecución de los resultados en materia de políticas se elevarían a 550 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 30 millones se financiarían con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). El gasto real total con cargo al presupuesto ordinario durante el bienio fue de 841,3 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que constituye un 98,7 por ciento del presupuesto, y el gasto extrapresupuestario fue de 800,7 millones de dólares de los Estados Unidos (24,4 millones de ellos con cargo a la CSPO), esto es, más del 45 por ciento superior a las estimaciones.

¹⁰ OIT, *Política y Estrategia de la OIT para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2023*, 2021.

¹¹ El Plan de Acción de la OIT está en consonancia con el ONU-SWAP: *Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*, 2012.

¹² OIT, *Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025*, GB.343/PFA/14, 2021.



► **Gráfico 4. Presupuesto y gasto real de la OIT en 2022-2023**

¿De dónde proceden los recursos de la OIT?

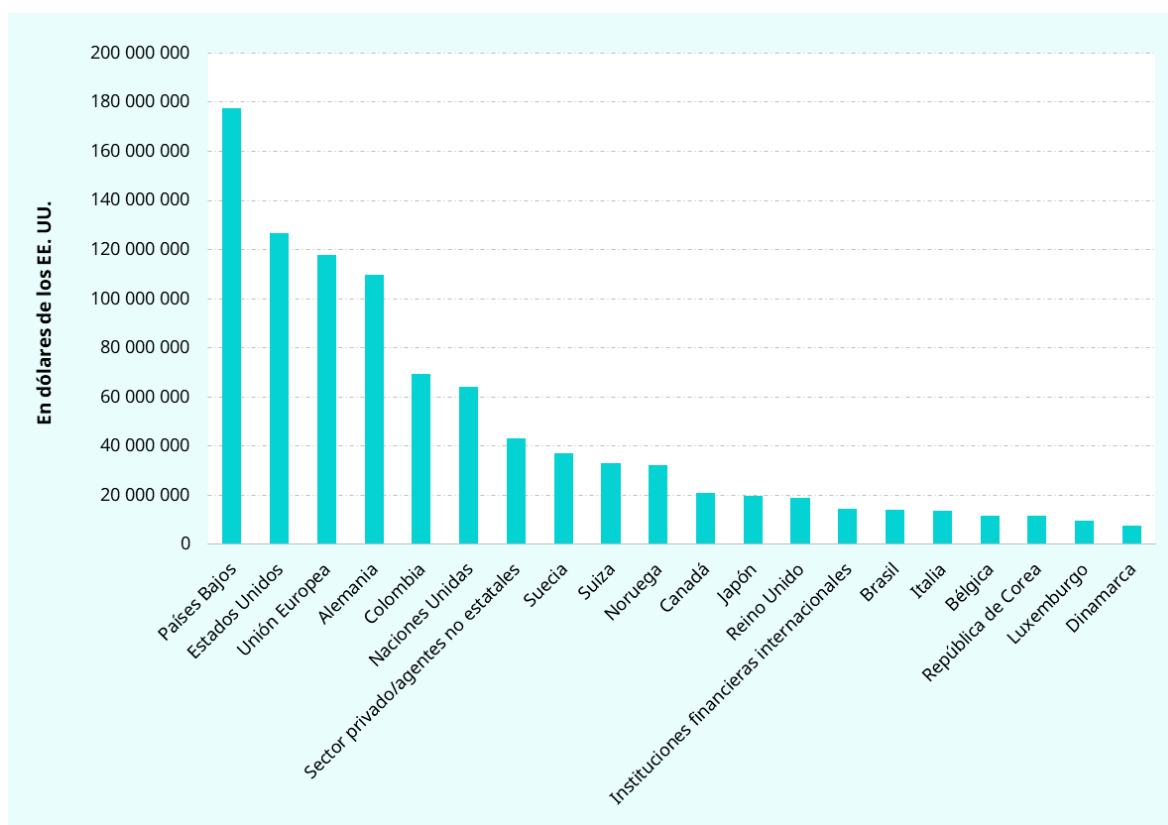
35. La aplicación del programa de la OIT se financia con cargo a las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros al presupuesto ordinario de la Organización y con las contribuciones voluntarias de los donantes a los proyectos de colaboración para el desarrollo o sin fines específicos a través de la CSPO. Unos 140 asociados, entre otros, organismos gubernamentales, organizaciones multilaterales, el sector privado y organizaciones de la sociedad civil, proporcionaron financiación voluntaria a la OIT de diversas maneras, por ejemplo, mediante alianzas de colaboración público-privadas, recursos internos de los Estados Miembros que solicitan la asistencia de la OIT a través de fondos fiduciarios directos, y acuerdos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular.
36. Las nuevas contribuciones voluntarias aprobadas en 2022-2023 alcanzaron un monto total sin precedentes de 992 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un aumento del 47 por ciento con respecto al nivel registrado en 2020-2021 y pone de manifiesto la solidaridad de los asociados de la OIT y su reconocimiento de la importancia de la justicia social y el trabajo decente para afrontar los desafíos mundiales.
37. Este récord en el nivel de movilización de recursos se explica principalmente por un incremento de las contribuciones voluntarias de los Gobiernos de los Estados Unidos de América y Alemania, un fondo fiduciario con recursos internos del Gobierno de Colombia para trabajar en el desarrollo de competencias en el país, y una contribución excepcional de más de 100 millones de dólares de los Estados Unidos, proveniente del Gobierno de los Países Bajos, para la segunda fase del proyecto **PROSPECTS** (véase el recuadro 3). La Unión Europea y otros asociados tradicionales clave de la OIT han seguido brindando un apoyo crucial al programa de cooperación para el desarrollo de la OIT.

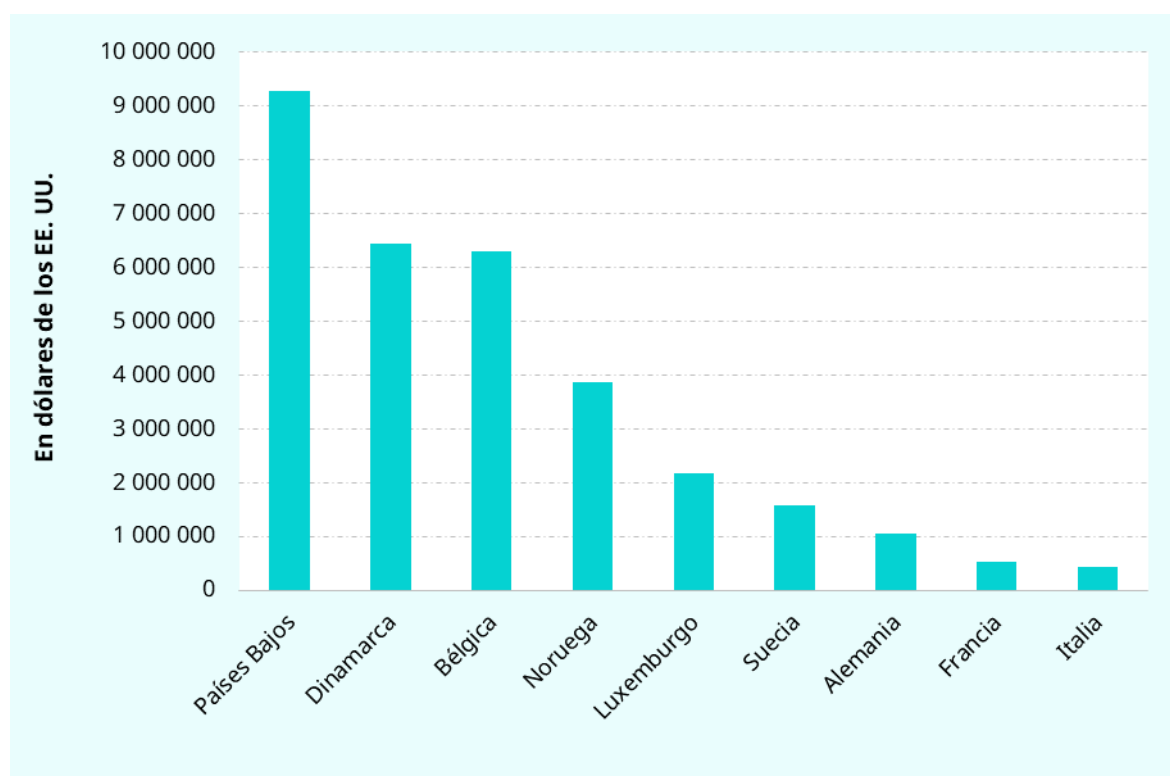


► **Recuadro 3. PROSPECTS**

La «Alianza para mejorar las perspectivas de las personas desplazadas por la fuerza y sus comunidades de acogida» (**PROSPECTS**) es un proyecto financiado por el Gobierno de los Países Bajos y ejecutado por la OIT junto con la Corporación Financiera Internacional, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y el Banco Mundial. En 2022-2023, PROSPECTS elaboró una estrategia integral que combina el desarrollo de competencias y la promoción del empleo, el desarrollo empresarial, la participación de los jóvenes y los derechos en el trabajo, que ha beneficiado a miles de hombres y mujeres en Egipto, Etiopía, el Iraq, Jordania, Kenya, el Líbano, el Sudán y Uganda. Este proyecto ha sido prorrogado hasta 2027.

- 38.** Los 20 principales donantes de la OIT concentraron el 96 por ciento del total de las contribuciones voluntarias (véase el gráfico 5). En 2022-2023, nueve donantes aportaron fondos sin fines específicos a la CSPO por un total de 31,6 millones de dólares de los Estados Unidos, confirmando así su continuo apoyo a esta modalidad de financiación estratégica (véase el gráfico 6).

► **Gráfico 5. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2022-2023**

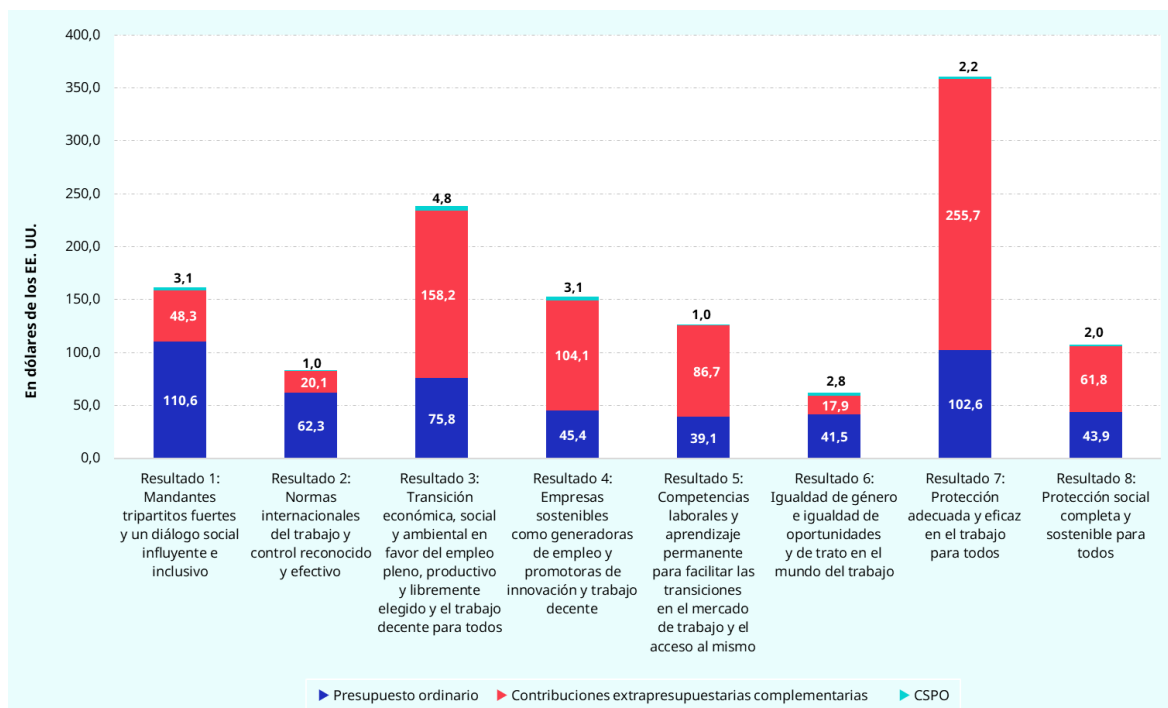
► **Gráfico 6. Donantes a la CSPO en 2022-2023**

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

39. En 2022-2023, la OIT gastó 1 300 millones de dólares de los Estados Unidos para la consecución de los ocho resultados en materia de políticas previstos en su programa (con exclusión de los servicios de apoyo). De esa cantidad, 521 millones procedieron del presupuesto ordinario, 752,8 millones procedieron de los fondos complementarios voluntarios y 20 millones procedieron de la CSPO (véase el gráfico 7). Los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias representaron el 60 por ciento del total de los gastos consagrados al logro de los resultados en materia de políticas. Una parte de las contribuciones voluntarias también facilitó la consecución de los resultados funcionales, especialmente para la elaboración de estadísticas sobre el mercado de trabajo y sistemas de información.
40. Además, la OIT gastó 177,4 millones de dólares de los Estados Unidos en el funcionamiento de los órganos rectores, como el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en las reuniones regionales, los servicios de gestión y apoyo, las inversiones institucionales y otros gastos imprevistos o extraordinarios.
41. Los gastos con cargo al presupuesto ordinario destinados a la consecución de los resultados en materia de políticas fueron ligeramente inferiores al presupuesto establecido al inicio del bienio (con una tasa de ejecución del 98 por ciento), con ligeras variaciones entre resultados en materia de políticas ¹³. En cambio, los gastos en programas de cooperación para el desarrollo financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios fueron un 49 por ciento superiores a lo estimado al principio del bienio.

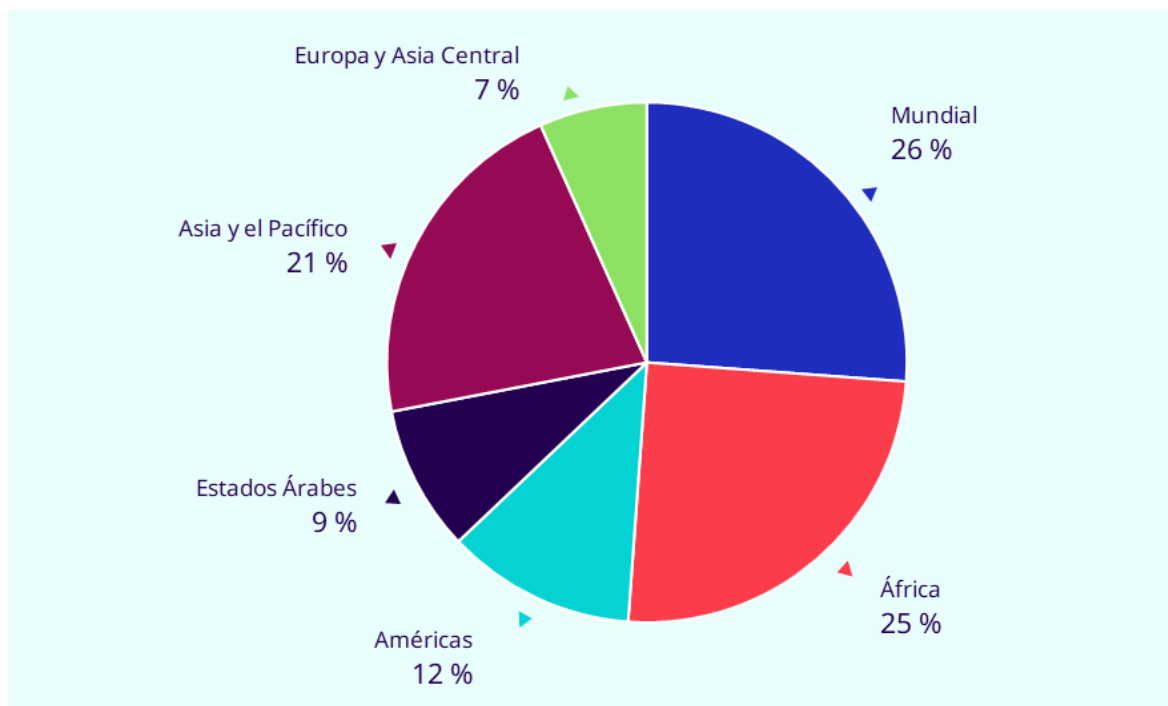
¹³ En el anexo V se presenta información adicional sobre los gastos de la OIT en el bienio 2022-2023 por resultado en materia de políticas y unidad orgánica.

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



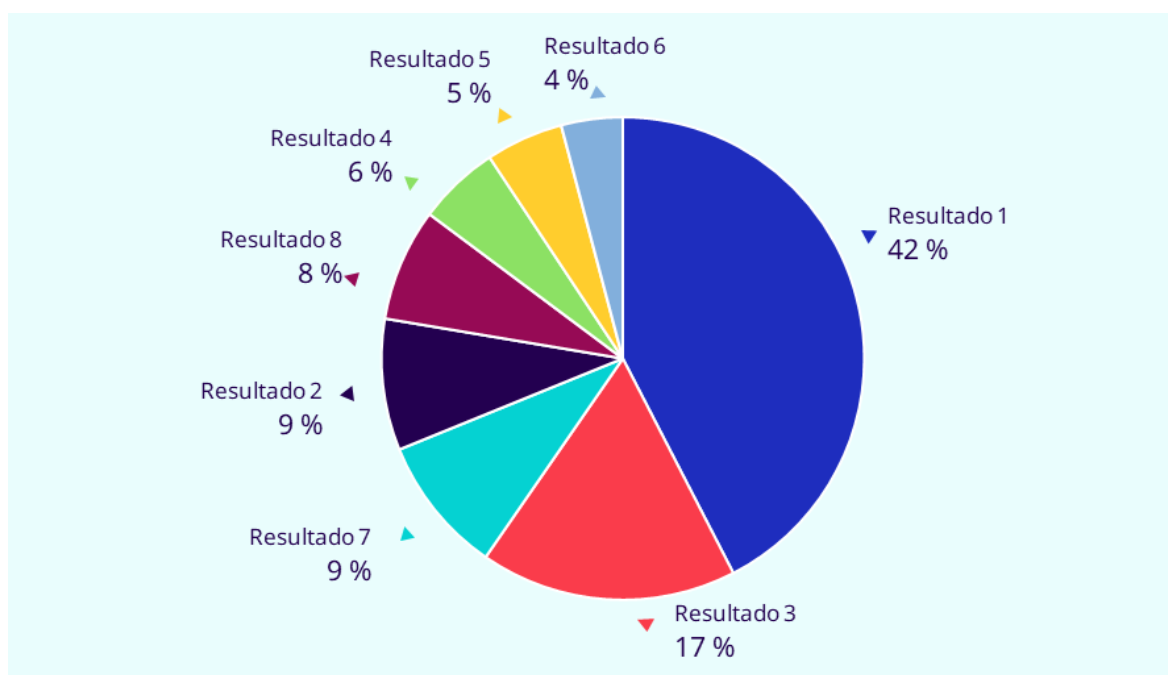
42. El 74 por ciento de los gastos correspondió a la consecución de los resultados en materia de políticas en las regiones y el 26 por ciento se consagró a actividades mundiales (relacionadas con el desarrollo de conocimientos y capacidades, el asesoramiento sobre políticas y la acción normativa) (véase el gráfico 8).

► **Gráfico 8. Total de gastos en los resultados en materia de políticas por región (porcentaje)**



43. Un total de 41,4 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, lo que representa 3,2 millones más que en el bienio 2020-2021. La mayor proporción de fondos procedentes de la CTPO se consagró al resultado 1 sobre diálogo social y tripartismo (véase el gráfico 9).

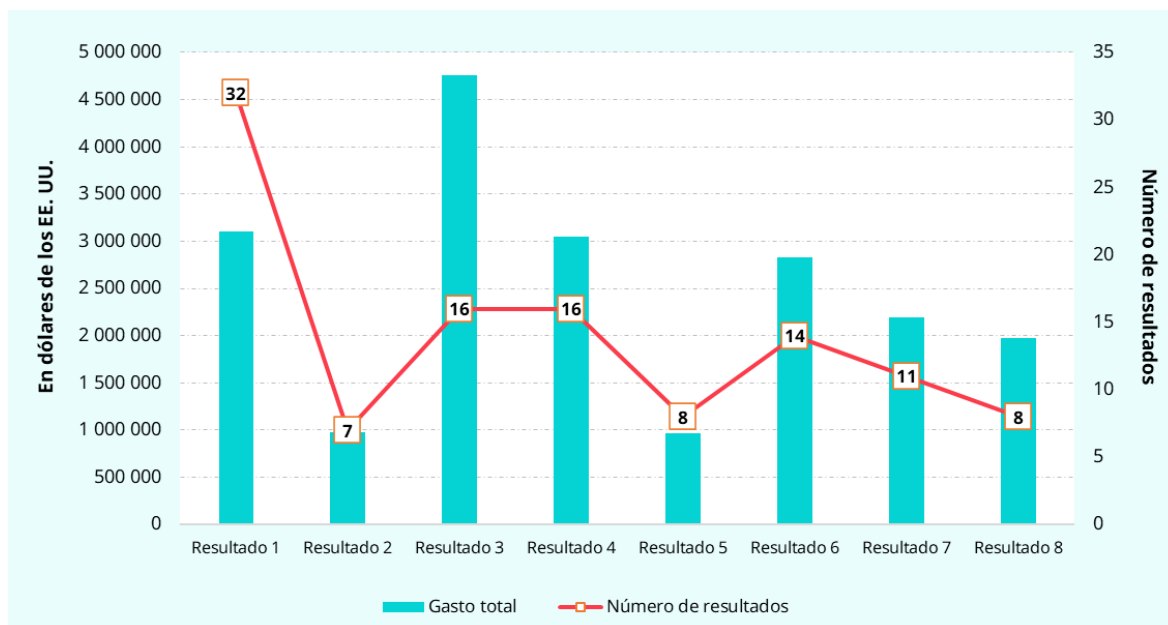
► **Gráfico 9. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas**



44. Durante el bienio, los gastos con cargo a la CSPO fueron de 24,4 millones de dólares de los Estados Unidos, una cifra inferior a la prevista. Ello representa un 1,5 por ciento del gasto total de la OIT durante el bienio y un 3,2 por ciento del gasto de las contribuciones voluntarias a proyectos de cooperación para el desarrollo. Sin embargo, la CSPO contribuyó a la consecución del 10 por ciento de los resultados en los países comunicados durante el bienio, lo que confirma la importancia estratégica de esta fuente de financiación para responder a las necesidades de los mandantes en esferas prioritarias (véase el gráfico 10). Ello incluye los resultados en países que se encuentran en situaciones de crisis, como Ucrania.



► **Gráfico 10. Gasto con cargo a la CSPO y resultados obtenidos con la contribución de la CSPO, por resultado en materia de políticas**



45. Para lograr este desempeño fue fundamental la adopción de una estrategia de asignación de fondos con cargo a la CSPO específica, destinada a financiar una serie limitada de actividades con gran potencial de impacto en tres esferas prioritarias: 1) la promoción de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo por medio de inversiones en la economía del cuidado; 2) la transición a la economía formal, prestando una atención particular a los grupos que enfrentan mayores dificultades para lograr un trabajo decente, y 3) transiciones justas en el contexto del cambio climático y la digitalización de la economía. Además, con el fin de generar sinergias y economías de escala, se consignaron fondos de la CSPO a algunos de los países que expresaron un compromiso de alto nivel y empezaron a elaborar hojas de ruta para la aplicación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas. En 2024-2025, la OIT reforzará el uso de la CSPO como fondo catalizador para la promoción de enfoques integrados con respecto a la justicia social en las tres esferas prioritarias mencionadas anteriormente y para la consecución de los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro.



► Parte II. Desempeño institucional en 2022-2023

46. En esta sección de la Memoria se analiza el desempeño de la OIT durante el bienio con respecto a los compromisos, productos y metas de los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales incluidos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023 (véase el gráfico 11), a nivel mundial y por regiones. En general, los resultados alcanzados durante el bienio superaron la meta fijada, lo que muestra que la Organización fue capaz de adaptar sus planes de trabajo para responder de forma eficaz y oportuna a las necesidades y demandas emergentes de sus mandantes. En el [Cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente](#), se ofrece información pormenorizada sobre los resultados obtenidos con la contribución de la OIT y otros detalles pertinentes sobre los avances en los distintos ámbitos de políticas y en las diferentes regiones.

► Gráfico 11. Resumen de los elementos contenidos en el Programa y Presupuesto para 2022-2023



Resumen general de los resultados

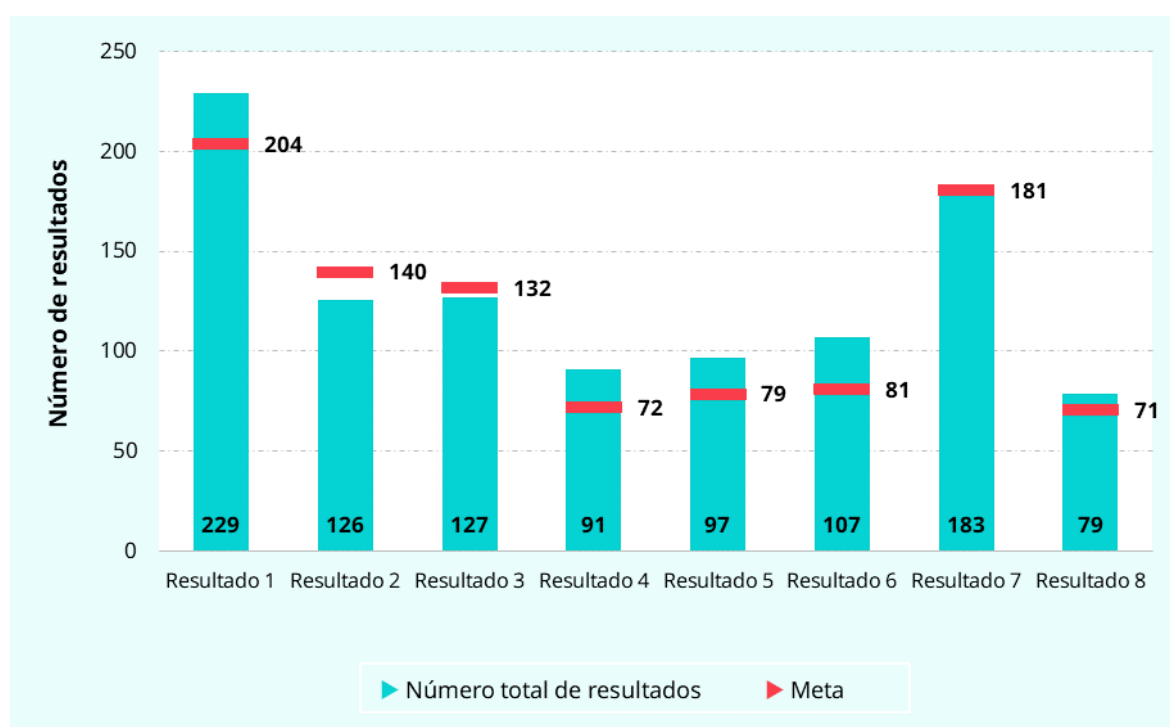
47. La OIT contribuyó sustancialmente al logro de 1 039 resultados ¹⁴ en 142 Estados Miembros, un territorio y cinco organizaciones regionales o subregionales en el marco de los ocho resultados

¹⁴ 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.

previstos en materia de políticas (véase el gráfico 12) ¹⁵, superando así en un 8 por ciento la meta fijada para el bienio.

- En el marco del resultado 1, la OIT contribuyó al logro de 229 resultados (esto es, un 12 por ciento más con respecto a la meta fijada), de los cuales 129 están relacionados con el aumento de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores (9 por ciento por encima de la meta fijada) y 100 con el fortalecimiento de la administración del trabajo y las instituciones de diálogo social.
- En el marco del resultado 2, los 126 resultados obtenidos (esto es, un 10 por ciento menos con respecto a la meta fijada) comprenden 97 ratificaciones de convenios y protocolos ¹⁶, los progresos en el establecimiento de mecanismos tripartitos para la aplicación de las normas internacionales del trabajo en 14 países y 15 iniciativas para la puesta en práctica de normas sectoriales.
- En el marco de los resultados 3 a 8, los 684 resultados obtenidos (esto es, un 11 por ciento más con respecto a la meta fijada) corresponden a mejoras en la capacidad de los Estados Miembros para abordar los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo en los ámbitos del empleo, las empresas sostenibles, el desarrollo de competencias, la igualdad en el mundo del trabajo, la protección en el trabajo y la protección social.

► **Gráfico 12. Número total de resultados obtenidos y meta fijada por resultado en materia de políticas**



48. 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

¹⁵ En el anexo I 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 en materia de políticas.

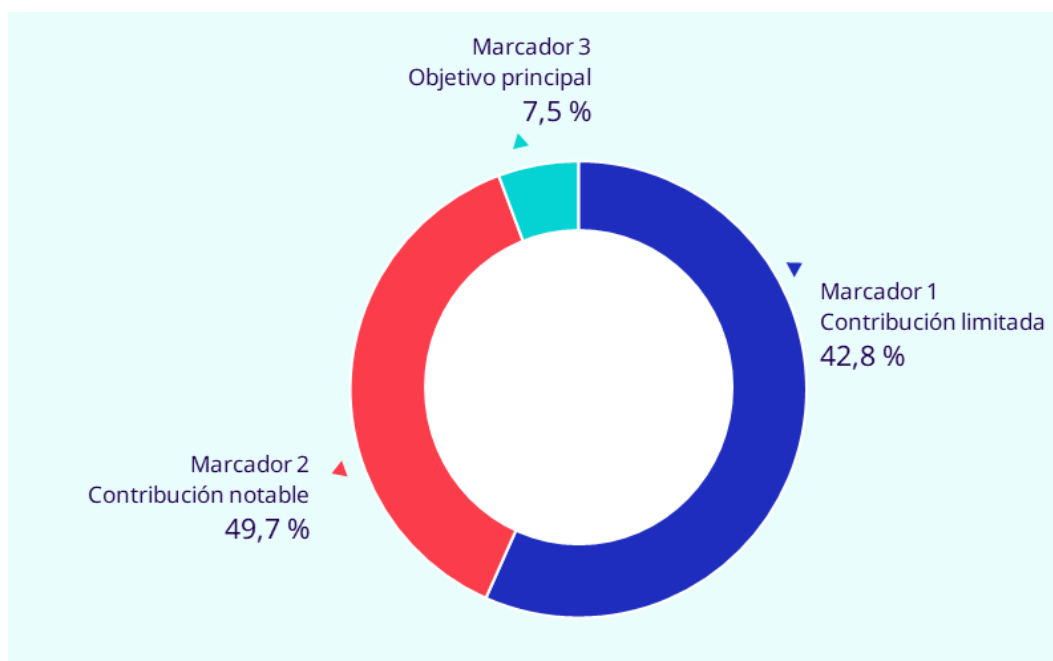
¹⁶ El anexo I incluye todas las ratificaciones registradas durante el bienio.

mercado de trabajo en 28 Estados Miembros (véase la información específica que se proporciona en la sección dedicada a los resultados funcionales (resultado A)).

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

49. La promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo son objetivos fundamentales integrados en todos los programas e iniciativas de la OIT. Si bien se lograron y notificaron resultados específicos en el marco del resultado 6 en materia de políticas, también se desplegaron esfuerzos para integrar este objetivo en todos los demás resultados. A efectos de seguimiento y presentación de informes, y de acuerdo con la práctica de las Naciones Unidas, en el sistema de gestión basada en los resultados de la OIT se clasifican los resultados de los programas por país en todos los ámbitos de políticas con arreglo a su contribución a la consecución de esta meta mediante la aplicación de un marcador a tres niveles ¹⁷.
50. El 7 por ciento de los resultados obtenidos durante el bienio tuvo como principal objetivo la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación, mientras que otro 50 por ciento tuvo una contribución notable en la consecución de esa meta (véase el gráfico 13). Estas cifras son similares a las registradas en el bienio 2020-2021, a saber, 8 y 49 por ciento, respectivamente.

► Gráfico 13. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo a la contribución a la igualdad de género y la no discriminación

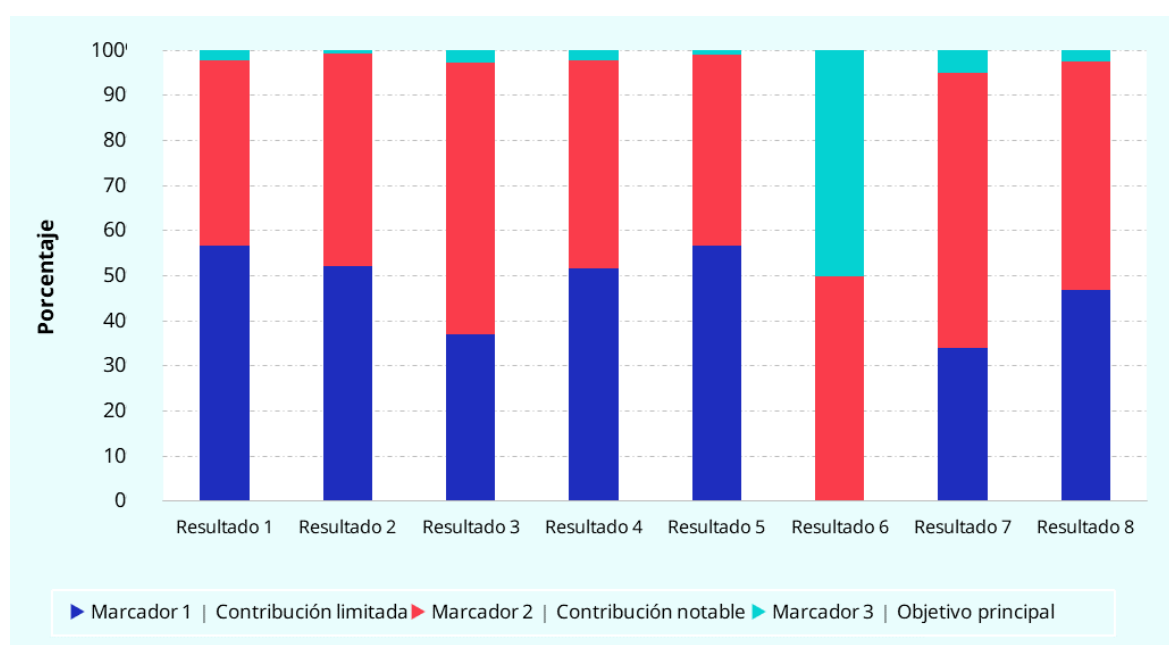


¹⁷ El *marcador 3* se aplica cuando la promoción de la igualdad de género y la no discriminación es el objetivo principal de las actividades y los resultados de la OIT. El *marcador 2* se aplica cuando las actividades y los resultados de la OIT obtenidos en otros ámbitos de políticas contribuyen de manera notable a avanzar en la consecución de esta meta, abordando las causas profundas de la desigualdad de género y la discriminación. El *marcador 1* se aplica cuando las actividades 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 creación de capacidad o la generación de información y conocimientos sobre las desigualdades en el mercado de trabajo.



51. La mayoría de los resultados sobre igualdad de género y no discriminación se obtuvieron en el marco del resultado 6 en materia de políticas. Los otros resultados en materia de políticas que registraron una mayor proporción de resultados con una contribución notable a la consecución de esa meta fueron el resultado 7 (sobre la protección en el trabajo para todos), el resultado 3 (sobre el empleo) y el resultado 8 (sobre la protección social) (véase el gráfico 14). Las diferencias entre los distintos resultados reflejan la prioridad desigual otorgada a la igualdad de género y a la no discriminación, tanto en los servicios solicitados a la OIT como en la labor de la Oficina, y muestran la necesidad de intensificar los esfuerzos de integración de una perspectiva de género, tal como se indica en el informe a mitad de periodo sobre el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2022-2025 ¹⁸.

► **Gráfico 14. 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**



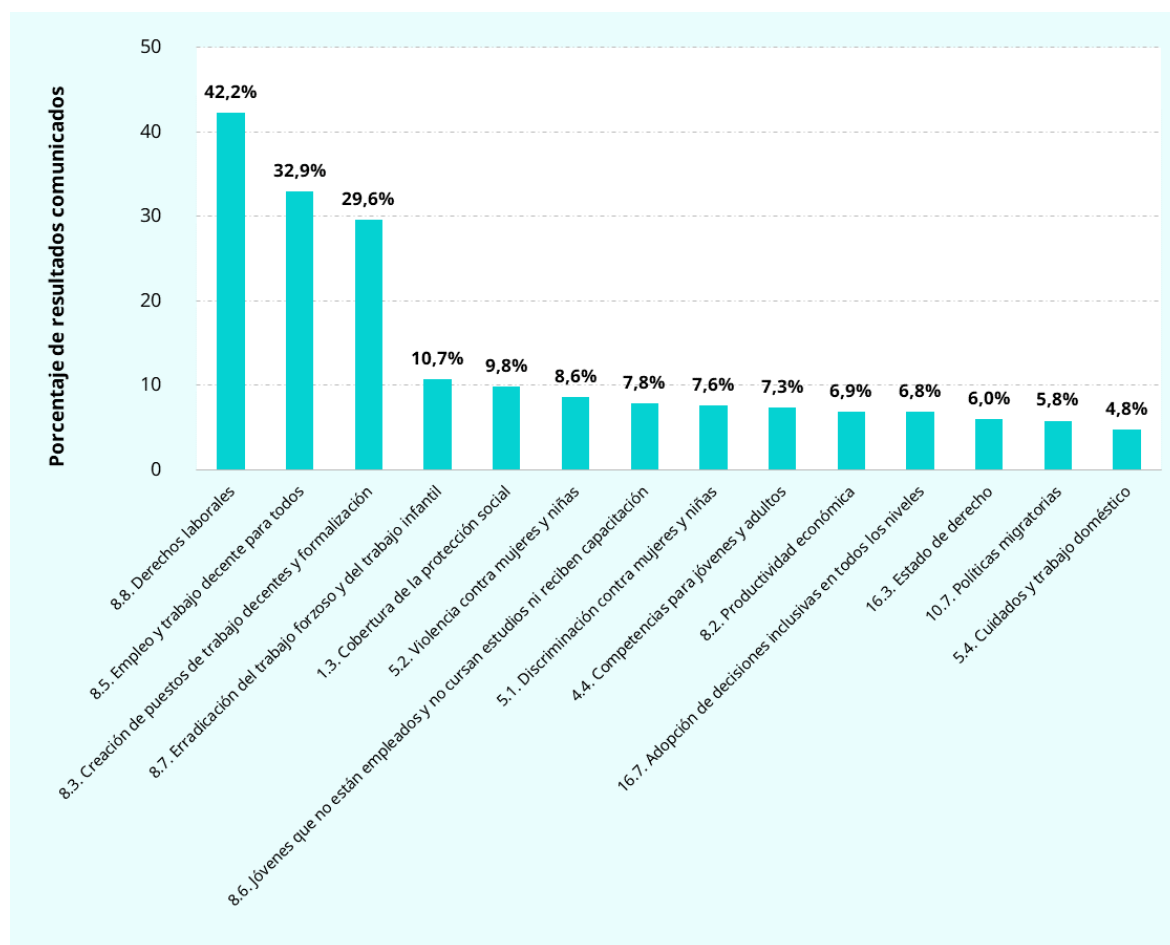
52. Varios resultados obtenidos durante el bienio se centraron en la promoción de la igualdad para grupos que sufren discriminación en el mercado de trabajo por motivos de discapacidad, estado serológico respecto del VIH, identidad indígena o una combinación de esos factores. Casi el 30 por ciento de esos resultados tuvo como objetivo la promoción de la igualdad de oportunidades y de un trato justo para las personas con discapacidad, mientras que el 16 por ciento se centró en las personas que viven con el VIH y el 13 por ciento en las poblaciones indígenas. Los principales progresos en este ámbito se documentaron en el marco del resultado 6. No obstante, también hay ejemplos reseñables en otros resultados, como el resultado 1 con respecto a la labor de promoción de los interlocutores sociales para formular políticas que tengan en cuenta la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo; el resultado 7 con respecto a las medidas para formular políticas de protección de los trabajadores y crear entornos de trabajo saludables para esos grupos de población; el resultado 3 relacionado con la promoción del empleo y los servicios de empleo para facilitar transiciones justas para las personas vulnerables, y el resultado 8 con respecto a la ampliación de la protección social.

¹⁸ GB.350/INS/4.

Contribución a la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

- 53.** En el Programa y Presupuesto para el bienio 2022-2023 se especifica de qué manera cada resultado en materia de políticas contribuye a la consecución de metas prioritarias de los ODS estrechamente relacionadas con ámbitos en los que la OIT posee una ventaja comparativa. Este análisis permite informar sobre la forma en que los resultados obtenidos durante el bienio en el marco de cada resultado en materia de políticas han contribuido a avanzar en la aplicación de la Agenda 2030.
- 54.** Más del 93 por ciento de los resultados obtenidos en el marco de todos los resultados en materia de políticas están directamente relacionados con el ODS 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). La mayoría de esos resultados se centra en las metas 8.8 (sobre los derechos laborales), 8.5 (sobre el empleo y el trabajo decente para todos) y 8.3 (sobre políticas que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento y la formalización (véase el gráfico 15).

► **Gráfico 15. Contribución de los resultados de la OIT a la consecución de una selección de metas de los ODS**



- 55.** El análisis de la contribución de la OIT a la consecución de otros ODS revela lo siguiente:
- el 25 por ciento de los resultados obtenidos en todos los resultados en materia de políticas contribuyó a la consecución del ODS 5 sobre igualdad de género; ello se debió principalmente a la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y a las medidas

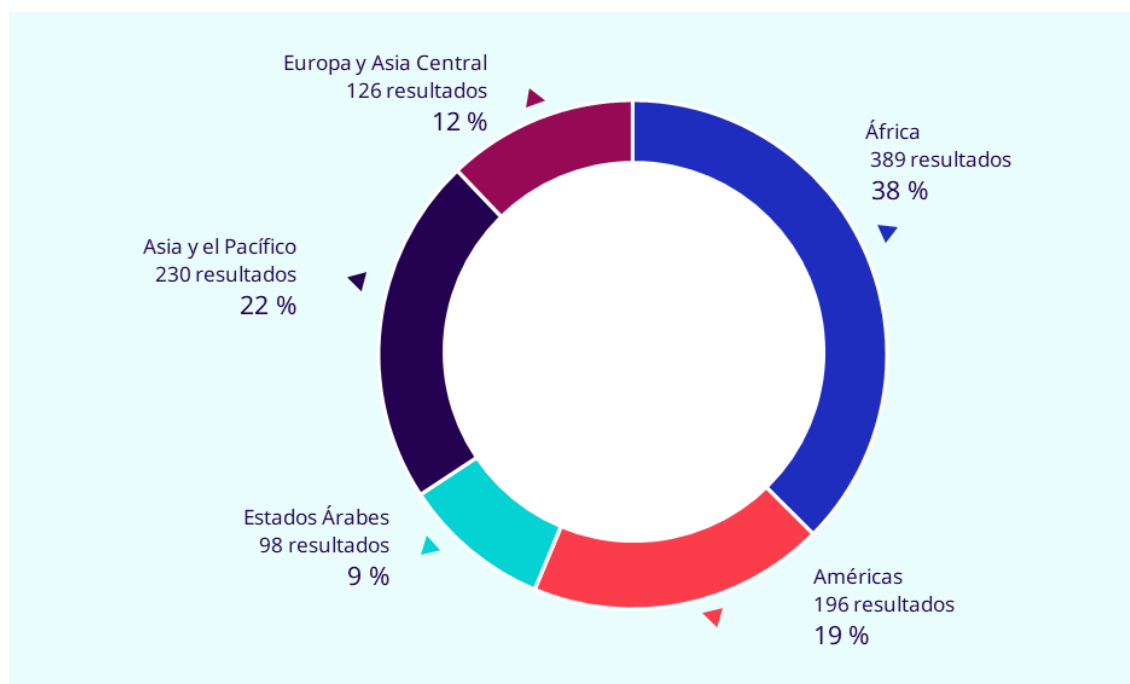
adoptadas en diversos Estados Miembros para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo;

- el 16 por ciento de los resultados contribuyó a la consecución del ODS 16 sobre la paz, la justicia y el fortalecimiento de las instituciones, especialmente mediante la promoción del diálogo social y el tripartismo;
- el 14 por ciento de los resultados contribuyó a la consecución del ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades, en particular mediante medidas destinadas a crear empleo y mejorar las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH/sida y las poblaciones indígenas, junto con la promoción de políticas salariales y de protección social;
- el 13 por ciento de los resultados contribuyó a la consecución del ODS 1 sobre la erradicación de la pobreza, principalmente a través de la ampliación de la seguridad social y el fortalecimiento de los pisos de protección social;
- el 10 por ciento de los resultados, especialmente relacionados con el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, contribuyó a obtener mejoras en el ODS 4 sobre una educación de calidad.

Resultados por región

56. En esta sección se ofrece un resumen de los resultados obtenidos en cada región durante el bienio. África sobresale como la región con el mayor número de resultados, seguida de Asia y el Pacífico, las Américas, Europa y Asia Central y los Estados Árabes (véase el gráfico 16). Cabe destacar que hay una correlación entre el número de resultados y el número de países en los que la OIT ha ejecutado sus programas de cooperación y de asistencia técnica, que es más elevado en África, Asia y las Américas en comparación con otras regiones. El tamaño de la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo en cada región, que es mayor en África y Asia, también explica la diferencia en el número de resultados obtenidos.

► **Gráfico 16. Distribución de los resultados obtenidos por región**



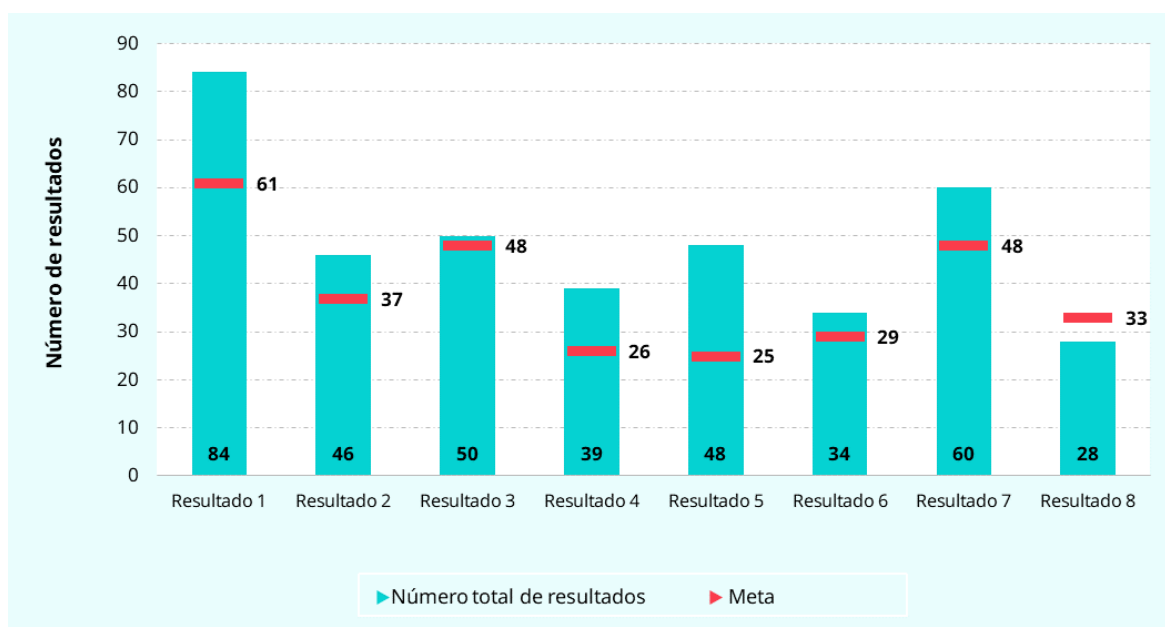
África

► Cuadro 2. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en África

Presupuesto total destinado a la cooperación para el desarrollo en África (2022-2023): 260,3 millones de dólares de los EE. UU.			
Los cinco principales países beneficiarios		Los cinco principales asociados para el desarrollo	
• Etiopía	21,2 millones	• Países Bajos	45,3 millones
• Túnez	19,7 millones	• Unión Europea	30,6 millones
• Egipto	17,9 millones	• Estados Unidos	21,8 millones
• Kenya	15,9 millones	• Alemania	19,4 millones
• Somalia	12,6 millones	• MPTF/PNUD	14,2 millones

57. En colaboración con organizaciones internacionales, regionales y nacionales, la OIT desempeñó un papel crucial en la consecución de 389 resultados en 49 Estados Miembros africanos. Esos resultados cumplieron o superaron las metas fijadas para los indicadores asociados a los productos de siete resultados en materia de políticas incluidos en el Programa y Presupuesto (véase el gráfico 17). En esta sección se ofrece una sinopsis concisa de los principales logros en la región, organizados con arreglo a las siete áreas prioritarias indicadas en el [Plan de aplicación](#) de la [Declaración de Abiyán](#), de 2019.

► Gráfico 17. Resultados obtenidos y metas en África, por resultado en materia de políticas



58. **Empleos decentes para África, en particular para los jóvenes (resultado 3 en materia de políticas).** La OIT contribuyó a la formulación de políticas nacionales de empleo en diez países y fortaleció los servicios de empleo en ocho Estados Miembros. Se evaluó el potencial de creación de empleo de las inversiones en infraestructuras en la región, por ejemplo, en los sectores del transporte y la energía en [Côte d'Ivoire](#), [Kenya](#), [Senegal](#) y [Zambia](#). Diez países adoptaron medidas para facilitar transiciones justas en las economías verde y azul. En relación con la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, la OIT movilizó 14 millones de

dólares de los Estados Unidos a fin de promover el empleo juvenil en la economía digital. Los mandantes tripartitos y los representantes de los jóvenes en la Unión Africana, con el apoyo de la OIT, elaboraron la [Estrategia sobre Empleo Juvenil para África](#).

59. **Mejora de las competencias y tecnología (resultado 5 en materia de políticas).** La OIT prestó apoyo a 14 países con objeto de medir los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias y anticipar las necesidades futuras de estas. Una [iniciativa continental conjunta entre la OIT y la Unión Internacional de Telecomunicaciones](#) contribuyó a proporcionar formación en competencias digitales a jóvenes y adultos. Asimismo, la OIT elaboró un plan estratégico para el desarrollo de las competencias en el sector energético, destinado a los países de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), y siguió prestando apoyo a instituciones de formación en materia laboral sobre la localización y utilización de tecnología adecuada. Dos universidades de la región integraron en sus cursos el enfoque intensivo en empleo de la OIT.
60. **Trabajo decente en las economías informal y rural (resultados 3, 4 y 7 en materia de políticas).** En mayo de 2022, en colaboración con la OIT, la Comisión de la Unión Africana y el PNUD, 16 países entablaron un diálogo regional sobre políticas para preparar un plan de acción estratégico a fin de abordar el papel de la economía informal en África. La OIT también promovió medidas específicas para fomentar el trabajo decente en las zonas rurales en diez Estados Miembros, entre otras cosas mediante programas de inversión intensiva en empleo, y contribuyó a elaborar medidas destinadas a facilitar la formalización de empresas en siete países.
61. **Entorno propicio para las empresas sostenibles (resultado 4 en materia de políticas).** La OIT promovió activamente la plena aplicación de la Zona de Libre Comercio Continental Africana y la libre circulación de los trabajadores, apoyando a las comunidades económicas regionales en sus esfuerzos por impulsar la integración y las empresas conjuntas, la productividad y el trabajo decente. La OIT colaboró en la elaboración de la estrategia y el plan de aplicación de la Unión Africana sobre la economía social y solidaria (2023-2033). A través de varios programas de cooperación para el desarrollo, 20 Estados Miembros llevaron a cabo con éxito iniciativas para mejorar la productividad, la innovación, la sostenibilidad de las empresas y la economía social y solidaria, prestando una atención especial a las pequeñas empresas.
62. **Diálogo social y tripartismo eficaces e inclusivos (resultado 1 en materia de políticas).** La OIT siguió apoyando las instituciones y los mecanismos nacionales de diálogo social, incluidos los consejos económicos y sociales, los consejos consultivos del trabajo y los mecanismos para la resolución de conflictos laborales, obteniendo resultados en 12 países. Los esfuerzos desplegados con miras a fortalecer las capacidades de las organizaciones de los interlocutores sociales en la región permitieron obtener importantes logros para las organizaciones empresariales y de empleadores en 20 países y para las organizaciones de trabajadores en 20 Estados Miembros.
63. **Protección social y laboral para todos (resultados 8 y 7 en materia de políticas).** Se lograron importantes mejoras en la ampliación de la cobertura y la adecuación de los sistemas nacionales de protección social en diez países, especialmente en relación con las prestaciones por desempleo y la cobertura sanitaria universal. La OIT creó el «Africa Social Protection Clock», una herramienta interactiva para hacer un seguimiento de los avances en el cumplimiento de la meta de lograr al menos un 40 por ciento de cobertura de la protección social, y publicó el [Informe regional complementario para África del Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022](#) de la OIT.



64. Con respecto a la protección de los trabajadores, se fortaleció la negociación colectiva en Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinea y Togo; y se desarrollaron instituciones, servicios y marcos de políticas justas y eficaces para proteger y promover los derechos laborales de los trabajadores migrantes y refugiados en países y comunidades económicas regionales (véase el recuadro 4).

► **Recuadro 4. Gobernanza justa de las migraciones en la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo**

El proyecto de gestión de las migraciones en África Meridional, ejecutado conjuntamente por la OIT, la OIM, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, financiado por la Unión Europea, fortaleció los sistemas nacionales de reconocimiento de las competencias y calificaciones de los trabajadores migrantes en los países de la SADC. Ello dio lugar a la inclusión de programas adaptados de desarrollo de competencias para los migrantes en África Meridional y a la formulación de un marco sobre movilidad de competencias para países del océano Índico.

65. **Normas del trabajo y promoción de la igualdad de género (resultados 2, 6 y 7 en materia de políticas).** Catorce países africanos registraron 33 ratificaciones de convenios de la OIT en 2022 y 2023. En mayo de 2022, la región auspició la 5.ª Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, en la que se adoptó el [Llamamiento a la Acción de Durban](#). Además, diez países aplicaron estrategias para combatir el trabajo infantil en consonancia con las normas pertinentes. En octubre de 2023, la Comisión de la Unión Africana y la OIT organizaron un [foro regional](#) a fin de compartir conocimientos sobre mecanismos innovadores para combatir el trabajo infantil en África, dedicando una atención especial a la responsabilidad social de las empresas y las cadenas de suministro.
66. Aunque la promoción de la igualdad de género y la no discriminación siguen suponiendo un desafío en toda la región africana, 13 países adoptaron medidas para impulsar la inclusión en el mercado de trabajo, especialmente de las personas que viven con el VIH/sida. Diez Estados Miembros llevaron a cabo medidas destinadas a reducir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La OIT también organizó una [reunión tripartita regional sobre las mujeres en la minería](#), a fin de promover la igualdad de género y el trabajo decente para las mujeres en dicho sector.

Las Américas

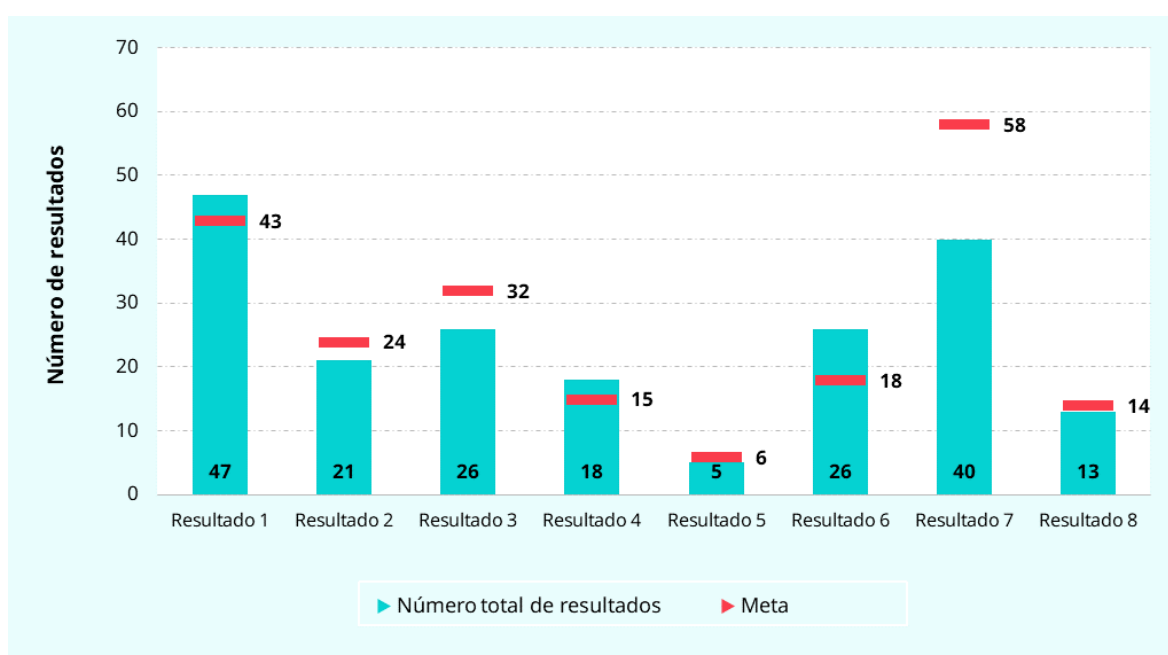
► **Cuadro 3. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en las Américas**

Presupuesto total destinado a la cooperación para el desarrollo en las Américas (2022-2023): 95,8 millones de dólares de los EE. UU.			
Los cinco principales países beneficiarios		Los cinco principales asociados para el desarrollo	
• Colombia	23,9 millones	• Estados Unidos	27,5 millones
• México	13,6 millones	• Colombia	22,1 millones
• Brasil	7,9 millones	• Brasil	6,4 millones
• Haití	7,4 millones	• Unión Europea	6,1 millones
• Perú	6,5 millones	• MPTF/PNUD	5,6 millones



67. La OIT contribuyó a la consecución de 196 resultados en 27 Estados Miembros de América Latina y el Caribe. Se cumplieron o superaron las metas agregadas fijadas para los indicadores asociados a los productos de tres resultados en materia de políticas (véase el gráfico 18). Las demoras registradas en la aprobación formal de políticas nacionales de empleo y de programas de seguridad y salud en el trabajo en algunos países dieron lugar a un menor número de resultados con respecto a lo previsto en el marco de los resultados 3 y 7 en materia de políticas, respectivamente. Sin embargo, la región experimentó progresos en los principales ámbitos prioritarios, tal como se describe en los siguientes párrafos.

► **Gráfico 18. Resultados obtenidos y metas en las Américas, por resultado en materia de políticas**



68. **Transiciones de la economía informal a la economía formal (resultados 3, 4 y 7 en materia de políticas).** La informalidad sigue constituyendo un desafío importante para los mercados de trabajo de la región. La OIT organizó una edición actualizada de la [Academia Regional sobre la Formalización](#), en colaboración con el CIF-OIT, y elaboró una Estrategia Regional de Formalización (FORLAC 2.0) a fin de prestar un mejor apoyo a los Estados Miembros a la hora de poner en práctica la [Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 \(núm. 204\)](#). Durante el bienio, cuatro países prepararon diagnósticos sobre la economía informal, que se utilizaron para la formulación de políticas, y cinco Estados Miembros adoptaron varias medidas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, lo que dio lugar, por ejemplo, a la adopción de una estrategia integrada en Cusco (Perú).
69. **Productividad y desarrollo de competencias para promover el trabajo decente (resultados 4 y 5 en materia de políticas).** En el marco del [Foro Empresarial «Impulsando la Productividad en América Latina»](#), auspiciado por la OIT, se examinaron nueve estudios de casos prácticos nacionales y se elaboró una hoja de ruta a fin de promover pactos nacionales para el desarrollo productivo. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR) prestó apoyo para la digitalización de las instituciones de educación y formación técnica y profesional y la impartición de cursos de formación por parte del [Observatorio sobre la formación profesional en América Latina](#), el

[Caribe y España](#). La OIT asumió un papel destacado en la promoción de la armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y los derechos humanos en la región. Entre los resultados específicos obtenidos en siete Estados Miembros, cabe destacar la formulación de políticas públicas para promover una conducta empresarial responsable y las mejoras en la aplicación de los procesos de diligencia debida en las empresas.

- 70. Transiciones justas y trabajo decente para los jóvenes (resultados 3 y 4 en materia de políticas).** La OIT fortaleció las alianzas destinadas a promover transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, y elaboró metodologías para determinar las necesidades de competencias y de empleo en los sectores verdes con potencial para crear 15 millones de puestos de trabajo. Durante el bienio, se adoptaron medidas específicas para lograr una transición justa en cuatro países. Asimismo, la OIT empezó a estudiar los desafíos en materia de trabajo decente en la cadena de valor de la extracción de litio, incluidas las necesidades de competencias y la participación de las poblaciones indígenas en el proceso de industrialización, en la Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia y Chile.
- 71.** La OIT prestó asesoramiento técnico sobre programas activos del mercado de trabajo para los jóvenes e impartió cursos de capacitación para los servicios públicos de empleo, especialmente centrados en la digitalización. La sección regional del [Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes](#) se puso en marcha en Panamá, ofreciendo oportunidades para ampliar la escala de las iniciativas sobre empleo juvenil en el marco de la [Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes](#).
- 72. Migración laboral (resultado 7 en materia de políticas).** En 2023, la OIT elaboró estrategias centradas en la migración laboral y en la movilidad humana, que fueron aprobadas en dos reuniones tripartitas celebradas respectivamente en América Central y América del Sur. La OIT también elaboró una guía para los empleadores sobre migración laboral y contratación equitativa, titulada [Talento en Movimiento](#). Con el apoyo de la OIT, diez Estados Miembros de la región aplicaron políticas y medidas institucionales para aumentar la protección de los trabajadores migrantes y cuatro de esos países también establecieron marcos para una migración justa.
- 73. Economía del cuidado y empoderamiento de las mujeres (resultado 6 en materia de políticas).** La OIT prestó apoyo a nivel regional y de país para lograr compromisos e inversiones en la economía del cuidado e impulsar el reconocimiento del cuidado como derecho (véase el recuadro 5). Cinco Estados Miembros elaboraron medidas específicas en materia de políticas para mejorar las condiciones de trabajo en los sectores del cuidado. La OIT facilitó el proceso de ratificación del Convenio núm. 190 en nueve países mediante el análisis de las lagunas legislativas y la formulación de protocolos específicos. Durante el bienio, 1 135 mujeres de 49 países y 28 sectores económicos se adhirieron a la Red de Mujeres Empresarias. En 2023 el Brasil se sumó a la iniciativa de la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC).



► **Recuadro 5. Compromiso regional con una sociedad del cuidado en América Latina y el Caribe**

En América Latina y el Caribe, 36,8 millones de mujeres y 10,4 millones de hombres trabajan en el sector del cuidado. Esto representa el 16 por ciento del empleo total y el 31 por ciento del empleo femenino.

Reconociendo la importancia del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado para la igualdad de género y la justicia social, la OIT apoyó la adopción del [Compromiso de Buenos Aires](#) en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, que se celebró en noviembre de 2022. La OIT también elaboró una herramienta para calcular las inversiones necesarias en la economía del cuidado para los responsables de la formulación de políticas y la aplicó en la Argentina, el Brasil, Colombia y el Perú. Mediante un acuerdo con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe, dicha herramienta se aplicará en 32 países de la región. Además, la OIT preparó una metodología innovadora para desarrollar cooperativas del cuidado con miras a facilitar transiciones justas, que se está aplicando en el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Honduras.

El trabajo doméstico, que emplea aproximadamente a un tercio de los trabajadores del cuidado, es una fuente esencial de puestos de trabajo para las mujeres vulnerables. La OIT elaboró una [hoja de ruta](#), aprobada por los mandantes tripartitos, para promover un trabajo doméstico decente, que se está aplicando mediante acuerdos interinstitucionales en el Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y el Perú.

- 74. Protección laboral y social para todos (resultados 1, 7 y 8 en materia de políticas).** La OIT promovió la adopción de políticas y programas nacionales y sectoriales de seguridad y salud en el trabajo, obteniendo resultados en ocho Estados Miembros, y prestó apoyo a los mandantes en el ámbito de la regulación del teletrabajo. La OIT también fortaleció la capacidad de las organizaciones de trabajadores en diez países para abogar por la introducción de mejoras en las políticas laborales, ambientales y de protección social, promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y apoyar el trabajo decente en la economía del cuidado, la formación profesional y las políticas ambientales y laborales. Como seguimiento del [Llamamiento a la Acción de Durban](#), la [Iniciativa Regional «América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil»](#) aceleró la elaboración de planes de acción prioritarios y la aplicación del modelo para la detección de riesgos de trabajo infantil en 31 países.
- 75.** En el ámbito de la protección social, la OIT contribuyó al fortalecimiento y ampliación de la protección contra el desempleo en el Ecuador, con miras a facilitar la seguridad de los ingresos y reducir la fragmentación de la reforma de las pensiones, y apoyó la ampliación de la cobertura de las pensiones en Chile y el Uruguay. En un [estudio mundial de la OIT sobre el derecho a la seguridad social en las constituciones del mundo](#), que abarcó 18 países de América Latina, se destacó la importancia del derecho internacional y de los principios constitucionales en el diseño, la aplicación y la reforma de los sistemas de protección social.
- 76. Estadísticas y alianzas.** Las delegaciones de la región desempeñaron un papel clave en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2023. Seis países lograron notables progresos en la medición del trabajo decente y la elaboración de estadísticas sobre el mercado de trabajo. La OIT divulgó conocimientos e información sobre los mercados de trabajo de la región a través de la publicación de referencia [Panorama Laboral 2022: América Latina y el Caribe](#), que celebró su trigésimo aniversario en 2023.



77. La OIT fortaleció la coordinación con la Secretaría General Iberoamericana, la Organización de los Estados Americanos y la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, e incrementó su cooperación con la Plataforma de Colaboración Regional para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (RCP LAC). La OIT organizó una reunión entre los sindicatos y los coordinadores residentes de las Naciones Unidas para facilitar la participación de las organizaciones de trabajadores en la aplicación de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS). El [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#), en el que Paraguay ha sido escogido como país pionero, brindó una nueva oportunidad para promover la justicia social en la región.

Asia y el Pacífico

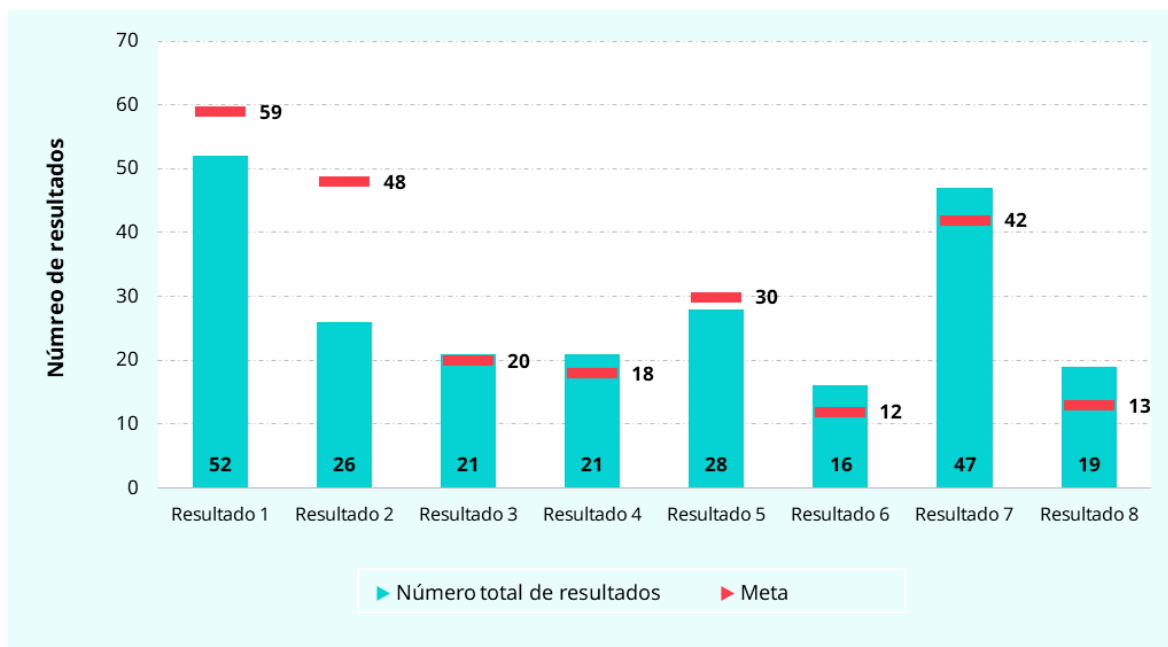
► Cuadro 4. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en Asia y el Pacífico

Presupuesto total destinado a la cooperación para el desarrollo en Asia y el Pacífico (2022-2023): 254,1 millones de dólares de los EE. UU.			
Los cinco principales países beneficiarios		Los cinco principales asociados para el desarrollo	
• Bangladesh	45,0 millones	• Unión Europea	48,9 millones
• Viet Nam	23,1 millones	• Múltiples donantes	26,9 millones
• Camboya	18,8 millones	• Japón	25,1 millones
• Papua Nueva Guinea	17,6 millones	• Sector privado	22,0 millones
• Indonesia	17,6 millones	• Estados Unidos	19,4 millones

78. La OIT contribuyó al logro de 230 resultados en 28 Estados Miembros de Asia y el Pacífico durante el bienio, con el apoyo de 38 asociados para el desarrollo. Estos resultados cumplieron o superaron la meta conjunta relativa a los indicadores asociados a los productos de cinco de los ocho resultados en materia de políticas incluidos en el Programa y Presupuesto (véase el gráfico 19). Dado que se registraron menos ratificaciones de convenios y protocolos de la OIT con respecto a lo previsto en esta región, la Organización incrementará sus actividades de información y promoción. No obstante, se obtuvieron progresos en el conjunto de la región en los ámbitos prioritarios establecidos en la [Declaración de Singapur](#), que se adoptó en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico en 2022, en la que también se destacó el compromiso de los Gobiernos y los interlocutores sociales con el desarrollo de la Coalición Mundial para la Justicia Social ¹⁹.

¹⁹ La información proporcionada en esta sección y en el anexo III, que incluye el número de resultados obtenidos en los ámbitos prioritarios establecidos en la Declaración de Singapur para Asia y el Pacífico y los Estados Árabes, responde a la solicitud del Consejo de Administración de hacer un seguimiento e informar sobre los compromisos adoptados en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico.



► **Gráfico 19. Resultados obtenidos y metas en Asia y el Pacífico, por resultado en materia de políticas**

- 79. Diálogo social y tripartismo (resultado 1 en materia de políticas).** La OIT intensificó sus esfuerzos en apoyo de las organizaciones de los interlocutores sociales como agentes fundamentales para la recuperación económica y social. Las organizaciones de empleadores desarrollaron estrategias y servicios o incrementaron su influencia en el ámbito de las políticas en 12 países. En los análisis realizados por las organizaciones empresariales y de empleadores sobre el entorno empresarial tras la pandemia se pusieron de manifiesto cuestiones como la importancia de invertir en sistemas de protección social sostenibles y procurar la participación de la industria en el desarrollo de competencias. Las organizaciones de trabajadores en 12 Estados Miembros atrajeron a nuevos grupos de trabajadores, incluidos jóvenes y migrantes, fortaleciendo la prestación de servicios, desarrollando mecanismos de reclamación y proporcionando asesoramiento sobre cuestiones como la seguridad y salud en el trabajo. La OIT también fortaleció las instituciones y mecanismos de diálogo social en ocho países de la región.
- 80. Derechos laborales, libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (resultados 1, 2 y 7 en materia de políticas).** En 2022 y 2023 se registraron 17 nuevas ratificaciones de convenios de la OIT. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) observó con satisfacción el progreso alcanzado en materia de libertad sindical y de asociación en Nepal y en la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en el Pakistán. En cuatro países se establecieron mecanismos de diálogo tripartito para la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Varios de los resultados obtenidos por las organizaciones de trabajadores se centraron en los derechos de los trabajadores en la economía de plataformas para organizarse y entablar procesos de negociación colectiva.
- 81. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo (resultado 6 en materia de políticas).** En el marco de sus esfuerzos por cerrar las brechas por razón de género, cinco Estados Miembros aplicaron medidas destinadas a promover el trabajo decente en la economía del cuidado, dedicando una atención especial a la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la brecha salarial de género. Ello incluyó, entre otras medidas, la aplicación de políticas en los lugares de trabajo compatibles con la vida familiar en China, la



prioridad otorgada a la economía del cuidado en los planes nacionales de desarrollo en Indonesia y las medidas en materia de políticas para los trabajadores domésticos en la India y el Pakistán.

82. **Políticas de empleo inclusivas y programas del mercado de trabajo para apoyar las transiciones a lo largo de la vida (resultados 3 y 5 en materia de políticas).** Cinco Estados Miembros pusieron en práctica políticas de empleo integrales y otros seis países, principalmente en los Estados insulares del Pacífico, iniciaron el proceso de formulación. Seis Estados Miembros avanzaron en la medición de los desajustes entre la oferta y la demanda de competencias y la anticipación de las necesidades futuras de estas. También se lograron notables progresos en los ámbitos de los sistemas inclusivos de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, la formación en el medio laboral y los aprendizajes de calidad, y la mejora de las infraestructuras y capacidades digitales en nueve Estados Miembros. Además, la OIT está colaborando con varios Estados Miembros de Asia Meridional en la concepción y elaboración del [Marco de referencia de calificaciones de Asia Meridional](#), con objeto de facilitar la armonización de las calificaciones profesionales en la región y fortalecer el reconocimiento de las competencias de los trabajadores migrantes de Asia Meridional en los países de destino.
83. **Transiciones de la economía informal a la economía formal (resultados 3, 4 y 7 en materia de políticas).** La OIT apoyó la preparación de diagnósticos y medidas centrados en la economía informal en varios países, lo que produjo resultados específicos en Nepal y el Pakistán. En cinco países, se llevaron a cabo programas de inversiones intensivas en empleo que contribuyeron al desarrollo de infraestructuras y a la creación de más oportunidades de empleo en el sector formal en las zonas rurales. No obstante, es necesario desplegar más esfuerzos para adoptar enfoques integrados en consonancia con la Recomendación núm. 204 de la OIT.
84. **Marcos de migración laboral justos y protección de los trabajadores migrantes (resultado 7 en materia de políticas).** Doce Estados Miembros de la región obtuvieron resultados en relación con la elaboración de marcos de migración o la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. También se lograron avances en el reconocimiento mutuo de las competencias de los trabajadores migrantes en el sector de la construcción entre Tailandia y Camboya, y en la medición de los costos de contratación en Viet Nam. En 2023, los Jefes de Estado de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) adoptaron la [Declaración sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familias en situaciones de crisis](#) y la [Declaración sobre la colocación y protección de los pescadores migrantes](#).
85. **Trabajo decente para la paz y la seguridad en situaciones de crisis (resultado 3 en materia de políticas).** Los trabajadores y las empresas en regiones afectadas por desastres se enfrentaron a considerables dificultades para avanzar en el ámbito del trabajo decente. Entre esos desastres, cabe citar las erupciones volcánicas en Tonga, las inundaciones en el Pakistán y las olas de calor en varias provincias en China, así como el ciclón tropical Mocha en Myanmar y los terremotos registrados en el Afganistán y Nepal. En el Pakistán, se aprobó de forma tripartita una estrategia en el mundo del trabajo para responder a las crisis, que se convirtió en un plan de acción gubernamental, y se llevó a cabo un programa de reconstrucción rápida de infraestructuras que generó 40 000 días de trabajo y benefició a más de 20 000 hogares. En el Afganistán, un programa de inversión intensiva en empleo generó 21 000 días de trabajo para poblaciones vulnerables, entre otras, las mujeres y los desplazados internos.
86. **Transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles (resultados 3, 4 y 8 en materia de políticas).** Los esfuerzos nacionales para promover una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles produjeron resultados en cuatro Estados Miembros. Ello incluyó una hoja de ruta para la transición energética y un seguro de



desempleo coordinado con los servicios de empleo en Indonesia; un plan nacional de desarrollo de recursos humanos para empleos verdes en Filipinas, y la creación de nuevas oportunidades de empleo mediante trabajos de adaptación al cambio climático en Camboya. Asimismo, se introdujeron mejoras ambientales de forma progresiva en los procesos de fabricación en el Pakistán; y Viet Nam empezó a movilizar recursos para su Plan de Transición Energética Justa. En noviembre de 2023, la [Secretaría del Foro de las Islas del Pacífico](#) refrendó el [Marco Regional del Pacífico sobre Movilidad Climática](#), dedicado a la movilidad basada en los derechos y centrada en las personas en el contexto del cambio climático.

- 87. Protección social y laboral, productividad y resiliencia (resultados 1 y 3 a 8 en materia de políticas).** Los Gobiernos, los consejos del trabajo y los interlocutores sociales obtuvieron mejoras en la protección de los trabajadores, por ejemplo, en los sistemas de fijación de salarios, la seguridad y salud en el trabajo y la protección social (véase el recuadro 6). Desde la perspectiva de la gobernanza del mercado de trabajo, la adopción de planes estratégicos orientados al cumplimiento de las normas para los servicios de inspección del trabajo en cuatro países sirvió para determinar los sectores y trabajadores más vulnerables a los déficits de trabajo decente, incluidos los trabajadores en la economía informal, los trabajadores domésticos, los trabajadores del sector del transporte, los trabajadores en las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), los trabajadores de la construcción, los trabajadores migrantes y los trabajadores de las zonas rurales. También se contribuyó a consolidar un entorno propicio para las empresas en cuatro países y a mejorar la productividad y las prácticas de trabajo decente en las empresas en diez Estados Miembros.

► **Recuadro 6. Importantes logros en materia de protección social en Asia y el Pacífico**

- En junio de 2022, el Ministerio de Trabajo y Empleo de Bangladesh empezó a aplicar un régimen de protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para 4 millones de trabajadores en el sector de la confección. Su aplicación está supervisada por un comité de gobernanza tripartito y respaldada por 19 marcas internacionales.
- El establecimiento de un régimen de pensiones basado en varios pilares en China, que incluye las pensiones privadas, promueve la participación voluntaria y las operaciones orientadas al mercado, lo que ofrece más opciones de planificación de la jubilación para millones de personas. Además, el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social adoptó una nueva política sobre el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para los trabajadores en las nuevas modalidades de trabajo, como los trabajadores en las plataformas de reparto de comida y de transporte. En julio de 2023, el nuevo régimen amparaba a 6,2 millones de trabajadores.
- En agosto de 2023, el Real Gobierno de Camboya reguló la aplicación del régimen voluntario de seguridad social sobre atención sanitaria y amplió su cobertura a cerca de 2,9 millones de trabajadores por cuenta propia y personas a cargo de miembros de la Caja Nacional de la Seguridad Social.



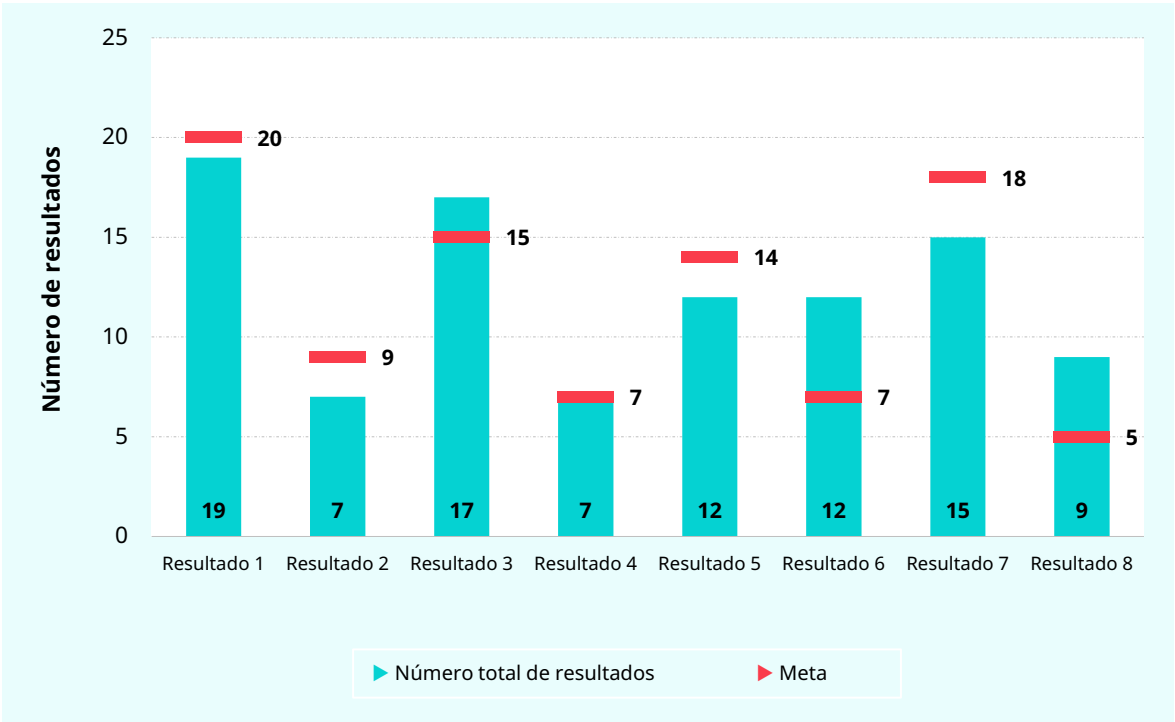
Estados Árabes

► Cuadro 5. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en los Estados Árabes

Presupuesto total destinado a la cooperación para el desarrollo en los Estados Árabes (2022-2023): 116,6 millones de dólares de los EE. UU.			
Los cinco principales países y territorios beneficiarios		Los cinco principales asociados para el desarrollo	
• Jordania	35,3 millones	• Alemania	26,6 millones
• Líbano	33,8 millones	• Países Bajos	23,2 millones
• Iraq	21,8 millones	• Unión Europea	16,2 millones
• Qatar	7,6 millones	• Qatar	7,6 millones
• Territorio palestino ocupado	6,0 millones	• Estados Unidos	6,5 millones

88. En los Estados Árabes, la OIT contribuyó a la consecución de 98 resultados en diez Estados Miembros y un territorio, con lo que cumplió o superó la meta fijada para los indicadores asociados a los productos de cuatro de los ocho resultados en materia de políticas (véase el gráfico 20). Dado que la meta fijada con respecto al número de ratificaciones no se alcanzó en esta región, es necesario redoblar los esfuerzos destinados a promover las normas internacionales del trabajo. Estos resultados también contribuyeron directamente a abordar las prioridades de acción nacional establecidas en la Declaración de Singapur ²⁰.

► Gráfico 20. Resultados obtenidos y metas en los Estados Árabes, por resultado en materia de políticas



²⁰ Véase el anexo III.

- 89. Diálogo social, tripartismo y normas internacionales del trabajo (resultados 1 y 2 en materia de políticas).** La OIT fortaleció la capacidad institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en ocho Estados Miembros y en el territorio palestino ocupado, lo que les permitió mantener y mejorar sus actividades. La Arabia Saudita creó una unidad de diálogo social en el seno del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social, y el Iraq adoptó una política de inspección del trabajo. La OIT apoyó los mecanismos nacionales de diálogo social y las reformas de la legislación laboral y de los sistemas de resolución de conflictos laborales en tres países. Omán ratificó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), lo que mejoró el acceso de la gente de mar al trabajo decente.
- 90. Creación de empleo, empresas sostenibles y desarrollo de competencias (resultados 3, 4 y 5 en materia de políticas).** En los contextos de crisis en el Líbano, la República Árabe Siria, Yemen y el territorio palestino ocupado, la OIT contribuyó a la creación de empleos decentes para mujeres y hombres vulnerables, dedicando una atención especial a los jóvenes, los refugiados y los desplazados internos, en consulta con los mandantes y en coordinación con los equipos de las Naciones Unidas en los países. La OIT participó en actividades de reconstrucción en las zonas más afectadas por el terremoto que asoló la República Árabe Siria y las zonas circundantes en febrero de 2023, generando oportunidades de empleo temporal, desarrollando competencias y contribuyendo a la rehabilitación de infraestructuras físicas. A finales de 2023, la OIT participó en la fase de socorro inicial del Programa de respuesta a emergencias en Palestina, prestando apoyo para mantener los medios de subsistencia de 3 000 trabajadores desplazados en Gaza y evaluando las repercusiones del conflicto en los trabajadores y empleadores en la Ribera Occidental.
- 91.** En cuatro Estados Miembros y el territorio palestino ocupado, la OIT promovió la adecuación de las prácticas empresariales a las prioridades de trabajo decente. En Qatar, se estableció el Comité Consultivo Central de Gestión Laboral, permitiendo así que los representantes de los trabajadores y de los empleadores puedan llevar a cabo negociaciones colectivas a nivel sectorial.
- 92.** Tres Estados Miembros aplicaron los enfoques de la OIT sobre formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad durante el bienio. El Fondo Social para el Desarrollo en Yemen utilizó la asistencia de la OIT para impartir formación a cientos de sus beneficiarios sobre las competencias requeridas por el mercado en ocupaciones de gran demanda.
- 93. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo (resultado 6 en materia de políticas).** Los esfuerzos se han centrado en la promoción del liderazgo femenino y en el avance de los derechos de las mujeres (véase el recuadro 7). Además, en tres Estados Miembros y en el territorio palestino ocupado, la OIT evaluó y promovió inversiones en la economía del cuidado, fortaleció la capacidad de los mandantes para medir el trabajo no remunerado de prestación de cuidados y revisó las políticas relativas a los cuidados con miras a promover el empleo decente y productivo. En el marco del Taller Regional sobre Cuidado Infantil Temprano y Educación, auspiciado por Jordania, la OIT adoptó un plan de acción para seis países en la región de los Estados Árabes.
- 94. Protección en el trabajo (resultado 7 en materia de políticas).** En cinco países, la OIT elaboró políticas y marcos jurídicos más sólidos para hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dedicando una atención especial a la libertad sindical y de asociación, al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y a la eliminación de la discriminación en el trabajo. En Jordania, el Ministerio de Trabajo y el Organismo de Seguridad Social elaboraron la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fue refrendada por el Consejo de Ministros en mayo de 2023. El Líbano respaldó un análisis sobre



la economía informal y elaboró un plan de acción para abordar las causas de la informalidad en tres sectores, como forma de combatir la discriminación y promover los derechos en el trabajo. El Iraq estableció un sistema de vigilancia del trabajo infantil y nueve espacios de aprendizaje adaptados a los niños, lo que permitió liberar de las peores formas de trabajo infantil a más de 2 000 niños y favorecer su reinserción.

- 95. Protección social (resultado 8 en materia de políticas).** En toda la región, la OIT apoyó la reforma y la ampliación de los regímenes de protección social, fortaleciendo así la seguridad de los ingresos de los trabajadores y de los grupos vulnerables, en consonancia con las ambiciones establecidas en la reciente Declaración Ministerial Regional sobre el Futuro de la Protección Social (véase el recuadro 7). El Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo dio a conocer nuevos datos empíricos sobre la cobertura legal y efectiva de la protección social para los trabajadores migrantes, en los que destacan las iniciativas de reforma en curso y las lagunas pendientes.

► **Recuadro 7. Fortalecimiento de la protección social y la igualdad de género en los Estados Árabes**

Protección social. El Parlamento del Iraq promulgó una nueva Ley de seguridad social para los trabajadores del sector privado, que beneficia a 1,9 millones de trabajadores por cuenta propia y establece prestaciones por desempleo y maternidad. En el Líbano, el Consejo de Ministros y el Parlamento aprobaron la Estrategia Nacional de Protección Social, que incluye una prestación nacional por invalidez y proporciona ayudas sociales a las poblaciones vulnerables. En Jordania, el Organismo de Seguridad Social estableció el fondo *Estidama++* a fin de ampliar la seguridad social para cubrir a los trabajadores vulnerables, incluidos los expatriados y refugiados, lo que permitió que 13 000 trabajadores pasaran de la economía informal a la economía formal. En Omán, la OIT prestó asistencia a los mandantes para la formulación de la Ley de Protección Social, por medio de la cual se renovó el sistema de pensiones contributivas y se refundieron 11 fondos de pensiones en un solo régimen nacional que abarca tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector público.

Igualdad de género. La Arabia Saudita refrendó su primera Política Nacional sobre Igualdad en el Empleo, mientras que Jordania introdujo enmiendas legislativas para promover los derechos de las mujeres en los lugares de trabajo y mejorar el acceso a los servicios de cuidado infantil. En Jordania y en el territorio palestino ocupado, se puso en marcha un plan de acción para promover la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo y se estableció una cooperativa modelo de cuidados infantiles.

Europa y Asia Central

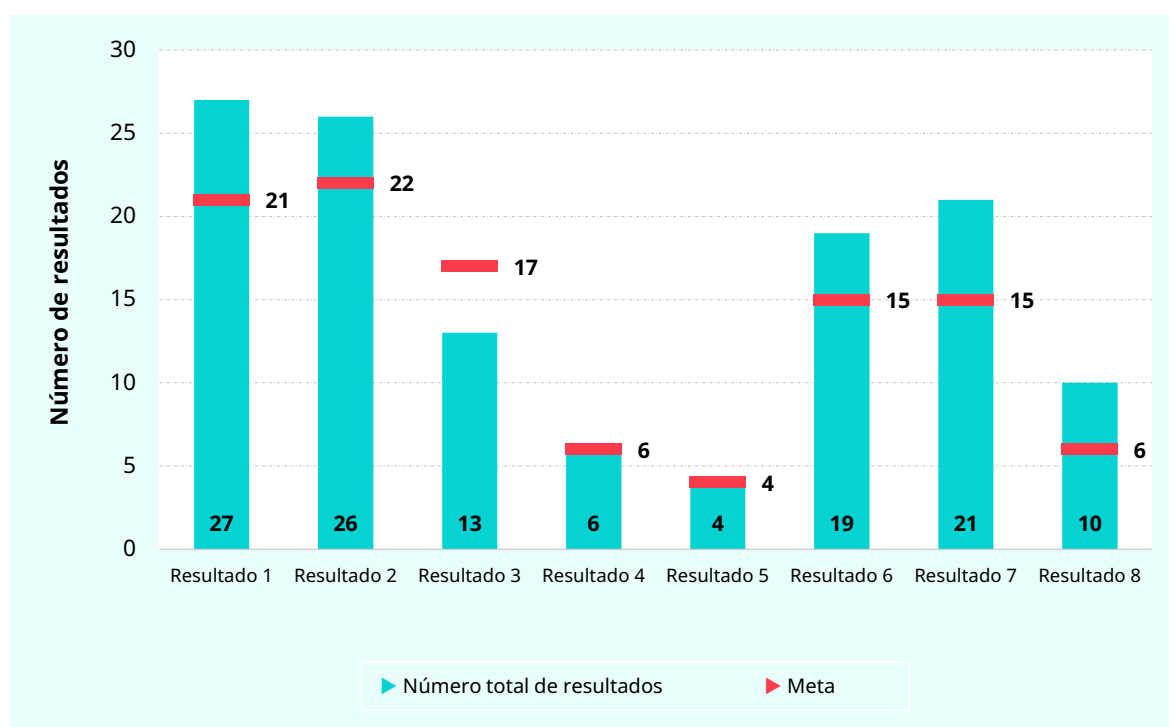
► **Cuadro 6. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en Europa y Asia Central**

Presupuesto total destinado a la cooperación para el desarrollo en Europa y Asia Central (2022-2023): 91,7 millones de dólares de los EE. UU.			
Los cinco principales países beneficiarios		Los cinco principales asociados para el desarrollo	
• Türkiye	53,8 millones	• Unión Europea	30,2 millones
• Bosnia y Herzegovina	8,4 millones	• Alemania	26,8 millones
• Ucrania	6,5 millones	• Estados Unidos	8,0 millones
• Uzbekistán	3,3 millones	• Sector privado	6,4 millones
• República de Moldova	2,4 millones	• Dinamarca	4,5 millones



96. El apoyo que la OIT prestó en Europa y Asia Central contribuyó a la consecución de 126 resultados en 28 Estados Miembros. Estos resultados cumplieron o superaron las metas establecidas en el Programa y Presupuesto con respecto a siete de los ocho resultados en materia de políticas (véase el gráfico 21). La excepción fue la meta relativa a la promoción de los programas del mercado de trabajo y los servicios de empleo en el marco del resultado 3, dado que la labor en este ámbito se interrumpió debido a la suspensión de la cooperación con la Federación de Rusia. No obstante, se fortalecieron los servicios de empleo en varios países, en el contexto de la aplicación de los regímenes de garantías para los jóvenes.

► **Gráfico 21. Resultados obtenidos y metas en Europa y Asia Central, por resultado en materia de políticas**



97. El desempeño de la OIT en la región debería analizarse en el contexto de las consecuencias económicas y sociopolíticas de la agresión de la Federación de Rusia contra Ucrania, que generó desafíos sin precedentes en el mundo del trabajo. En marzo de 2022, el Consejo de Administración de la OIT adoptó una resolución mediante la cual suspendía la cooperación y la asistencia técnicas para la Federación de Rusia, por lo que fue necesario adaptar los planes de trabajo de las oficinas exteriores y los proyectos de cooperación para el desarrollo. En Ucrania, la OIT apoyó a los mandantes en sus esfuerzos por proporcionar asistencia inmediata a las organizaciones, empresas y personas afectadas con la finalidad de preservar la vida, los puestos de trabajo y los medios de subsistencia e incrementar la resiliencia.
98. A pesar de las dificultades y gracias a un creciente número de proyectos de cooperación para el desarrollo, en la región se obtuvieron notables progresos en la aplicación de las estrategias subregionales y nacionales, los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), los MCNUDS y diversos programas y proyectos específicos, por lo que se registrando logros en todos los resultados en materia de políticas.

- 99. Diálogo social y tripartismo (resultado 1 en materia de políticas).** Una de las principales prioridades para la OIT en la región siguió siendo el fortalecimiento del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales. Ello dio lugar a: i) un fortalecimiento de las instituciones de diálogo social y de los mecanismos de resolución de conflictos laborales; ii) nuevas leyes en ocho Estados Miembros; iii) cambios en el funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo de Albania, de carácter tripartito, y en el Consejo Económico y Social de Macedonia del Norte; iv) la revisión de la Ley sobre la resolución amistosa de los conflictos laborales en Montenegro, y v) la adopción de un manual sobre reclamaciones en Serbia.
- 100. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo (resultado 2 en materia de políticas).** Durante el bienio, 16 Estados Miembros de la región registraron 25 ratificaciones de convenios de la OIT, 10 de las cuales correspondieron al Convenio núm. 190. Un importante avance normativo fue la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 111.^a reunión (2023), de una resolución sobre Belarús, en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, en relación con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- 101. Empleo, empresas sostenibles y desarrollo de competencias, con una especial atención a los jóvenes (resultados 3, 4 y 5 en materia de políticas).** La creación de más y mejores empleos para acelerar la recuperación, especialmente para los jóvenes, siguió constituyendo una prioridad en muchos países. A raíz de la [Declaración para asegurar la incorporación sostenible de los jóvenes al mercado de trabajo](#), suscrita el 8 de julio de 2021 en el marco de la segunda Reunión Ministerial de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea y los Balcanes Occidentales, cinco Estados Miembros concibieron o aplicaron regímenes de garantías para los jóvenes a fin de promover la incorporación activa al mercado de trabajo de mujeres y hombres menores de 30 años mediante una combinación de medidas educativas, de desarrollo de competencias, de empleo y de protección social (véase el recuadro 8).

► **Recuadro 8. Regímenes de garantías para los jóvenes en los Balcanes Occidentales**

En colaboración con la Comisión Europea y la Fundación Europea de Formación, la OIT estableció un mecanismo de asistencia técnica sobre garantías para los jóvenes, destinado a Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia. En el marco de dicho mecanismo, se trazó un mapa estadístico de los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación y se revisaron las políticas y los marcos jurídicos a fin de evaluar el grado de preparación para la aplicación de los regímenes de garantías para los jóvenes. La OIT también evaluó la capacidad de los servicios públicos de empleo para funcionar como mecanismos de aplicación. Sobre la base de los datos empíricos recabados, la OIT concibió e impartió programas específicos de capacitación para las instituciones participantes en la puesta en práctica de los regímenes de garantías para los jóvenes, incluidos los interlocutores sociales, mediante la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. A ese respecto, se prestó una atención especial a la incorporación activa de las mujeres, que representan una abrumadora mayoría de la población inactiva debido a sus responsabilidades familiares.

- 102.** La OIT apoyó procesos de formalización en 16 provincias de Türkiye y prestó asistencia a empresas emergentes en materia de digitalización y seguridad y salud en el trabajo en Bosnia y Herzegovina. En la República de Moldova, la OIT apoyó un nuevo programa, que proporcionó subvenciones y asesoramiento a pequeñas empresas verdes, facilitando así su acceso a financiación y asistencia. En el ámbito del desarrollo de competencias, la OIT contribuyó a la creación de una plataforma nacional para el aprendizaje en línea en Ucrania que aseguró la continuidad de la formación profesional durante la pandemia y la guerra; y apoyó las reformas



en curso sobre los aprendizajes y la formación en el medio laboral en Azerbaiyán, la República de Moldova y Türkiye.

- 103. Igualdad de género y no discriminación (resultado 6 en materia de políticas).** La OIT fortaleció su capacidad para prestar asistencia a los Estados Miembros en la promoción de la igualdad de género, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la no discriminación en el mundo del trabajo. Durante el bienio, la República de Moldova, Türkiye, Ucrania y Uzbekistán adoptaron medidas destinadas a promover un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, y seis Estados Miembros avanzaron en la aplicación del Convenio núm. 190. En Türkiye, la OIT intensificó sus esfuerzos a fin de promover la aplicación de las normas de la OIT sobre igualdad de remuneración y no discriminación en el empleo y la ocupación, así como facilitar la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso.
- 104. Protección laboral y social (resultados 7 y 8 en materia de políticas).** El apoyo prestado a las reformas relativas a las condiciones de trabajo, los salarios y el tiempo de trabajo propició la consecución de resultados en cinco Estados Miembros. Entre ellos, cabe mencionar la adopción de un decreto sobre salarios mínimos en Chipre y la fijación de un salario mínimo unificado para los sectores público y privado en la República de Moldova. La OIT apoyó el establecimiento de regulaciones relativas a las horas de trabajo en sectores económicos específicos en Georgia, el trabajo a distancia en Kirguistán y las horas extraordinarias y las vacaciones anuales en la República de Moldova.
- 105.** Cinco Estados Miembros de la región introdujeron importantes mejoras en sus sistemas de protección social. En Chipre, se amplió el seguro social para abarcar a los trabajadores por cuenta propia, incluidos aquellos con modalidades atípicas de empleo. Tayikistán adoptó la Estrategia Nacional para la Protección Social hasta 2040, que tiene por objeto modernizar el sistema de protección social del país, asegurando la sostenibilidad a largo plazo de los regímenes de pensiones e incentivando la ampliación de la cobertura.
- 106. Alianzas.** La OIT siguió reforzando su colaboración con la Unión Europea, por ejemplo, mediante la adopción por la Comisión Europea de la [Comunicación sobre el trabajo digno](#) (2022) y la firma de acuerdos de financiación para llevar a cabo iniciativas de cooperación para el desarrollo en Europa, Asia Central y otras regiones del mundo. La OIT también fortaleció la cooperación con las instituciones financieras internacionales en materia de protección social y trabajo forzoso en Uzbekistán. Un considerable número de Estados Miembros expresaron su apoyo a la Coalición Mundial para la Justicia Social. Albania y Uzbekistán confirmaron su compromiso político de alto nivel para alcanzar los objetivos del [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) y están trabajando para convertirse en países pioneros.



Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas

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

► Datos destacados

- La OIT fortaleció la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores en 59 Estados Miembros mediante la mejora de la gobernanza, las estrategias y los servicios de 36 organizaciones y el aumento de la capacidad de promoción de otras 23.
- El apoyo prestado a organizaciones de trabajadores en 56 países permitió mejorar las estrategias y los servicios ofrecidos por 35 sindicatos y el incremento de la eficacia de la labor en materia de promoción y de diálogo social llevada a cabo por los trabajadores en 35 Estados Miembros.
- 38 Estados Miembros mejoraron considerablemente sus administraciones del trabajo, en particular los servicios de inspección del trabajo, mediante el aumento del cumplimiento de las normas y la mejora de la protección de los derechos laborales.
- 37 Estados Miembros mejoraron los marcos normativos para el diálogo social y las relaciones laborales, lo que contribuyó a reforzar las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales.
- En 2022, la OIT publicó su *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Este primer informe de referencia sobre el diálogo social se centra en la función que desempeña la negociación colectiva en la promoción de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente y pone de relieve la necesidad de principios y derechos democráticos que den voz a los empleadores y los trabajadores en la gobernanza del lugar de trabajo como condición indispensable para la justicia social y el trabajo decente.

107. La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, democráticas, independientes y representativas es una condición necesaria para la justicia social. Para alcanzar este objetivo, también es fundamental contar con administraciones del trabajo eficaces, que rindan cuentas, inclusivas y dotadas de recursos suficientes, así como con instituciones y procesos de diálogo social sólidos. Estas instituciones, por medio del trabajo colectivo, mejoran la gobernanza del mercado de trabajo, la coherencia de las políticas y las condiciones de trabajo; promueven la adopción y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y crean el entorno propicio necesario para las empresas.
108. Las enseñanzas extraídas de la crisis causada por la COVID-19 continuaron influyendo en las actividades de cooperación de la OIT en este ámbito. El aprovechamiento de las tecnologías, la digitalización y la transformación basada en datos siguieron constituyendo las principales prioridades para las organizaciones de los interlocutores sociales y las administraciones del trabajo. Las mejoras introducidas en esas áreas permitieron a las organizaciones empresariales y de empleadores y a las organizaciones de trabajadores ampliar su número de afiliados, recabar información para sus labores de promoción, aumentar la eficacia con la que prestan sus servicios y potenciar la eficacia de los servicios de inspección del trabajo para promover el cumplimiento de las normas. En contextos de crisis causadas por conflictos y desastres naturales, la OIT aumentó su apoyo para mitigar los efectos adversos de esas crisis en la libertad sindical y de asociación, la capacidad institucional de los mandantes tripartitos y el diálogo social (véase el recuadro 9).



► **Recuadro 9. Ucrania: iniciativas de los mandantes tripartitos para responder a la crisis**

A principios de 2022, con el apoyo de la OIT y otras organizaciones internacionales, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, la administración del trabajo de Ucrania creó nuevos servicios y desarrolló iniciativas específicas con miras a paliar los efectos catastróficos de la guerra en las empresas y los trabajadores, así como aumentar la resiliencia y sentar las bases para la reconstrucción.

- La Federación de Empleadores de Ucrania recabó la colaboración de 25 empresas para la fabricación de productos esenciales destinados a la ayuda humanitaria, que se distribuyeron entre más de 25 000 personas necesitadas. Ello ayudó a preservar medios de producción y puestos de trabajo. Asimismo, varias organizaciones empresariales y de empleadores desarrollaron servicios y elaboraron orientaciones sobre la continuidad de las operaciones, las reglamentaciones comerciales y la inclusión de las personas con discapacidad, de los que se beneficiaron más de 1 200 empresas.
- La Federación de Sindicatos de Ucrania proporcionó transporte, refugio, alimentos, agua y servicios de saneamiento a los desplazados internos, llevó a cabo campañas de información sobre oportunidades de empleo de corta duración y prestó apoyo a los sindicatos y los trabajadores en los sectores e industrias más afectados.
- Habida cuenta de los riesgos generados por los desplazamientos masivos de población, el Servicio Público de Empleo de Ucrania puso en marcha una campaña de sensibilización pública sobre la trata de personas y el trabajo forzoso, de la que se beneficiaron más de 4 millones de personas. Otra campaña de información centrada en el trabajo no declarado dio lugar a la regularización de unos 600 000 trabajadores y su acceso a la seguridad social.

- 109.** Durante el bienio, se fortalecieron las instituciones, la legislación y los procesos relacionados con las relaciones laborales. Esto permitió a las organizaciones empresariales y de empleadores, a las organizaciones de trabajadores y a las administraciones del trabajo colaborar y participar eficazmente en todas las formas de diálogo social, en particular la negociación colectiva, y mejoró la gestión de las transformaciones y transiciones económicas, sociales y ambientales.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

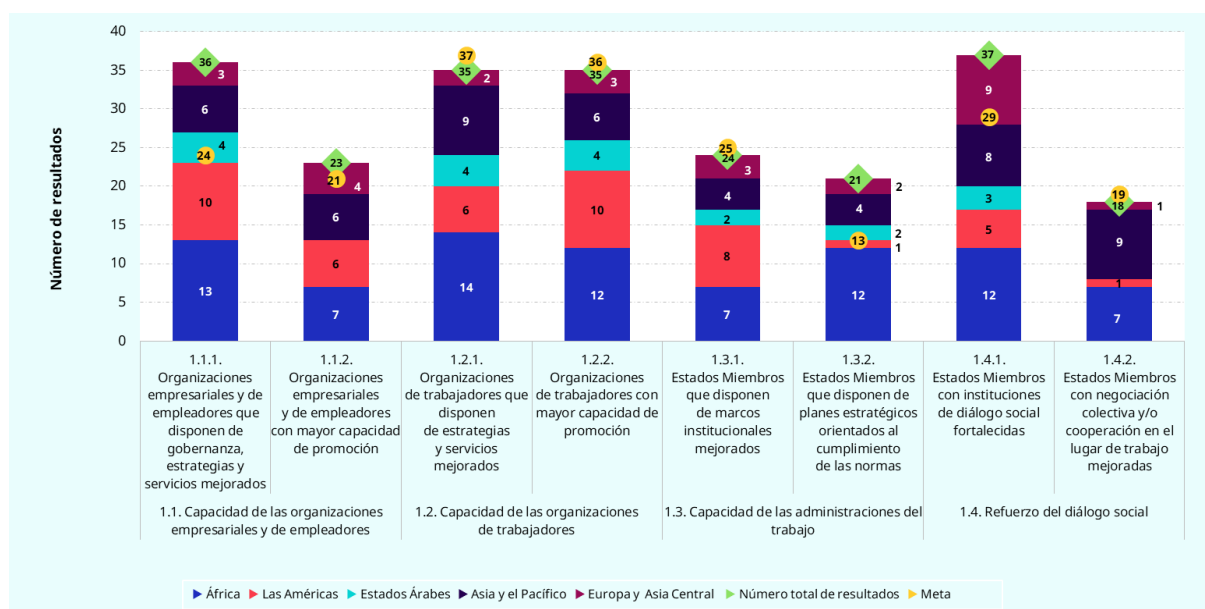
- 110.** En total, la OIT contribuyó al logro de 229 resultados en el marco de los cuatro productos previstos en este resultado, superando así en un 12 por ciento la meta conjunta fijada para el bienio. Asimismo, se cumplió o superó la meta fijada en cinco de los ocho indicadores de productos incluidos en el Programa y Presupuesto y casi se alcanzó la meta fijada en los otros tres (véase el gráfico 22) ²¹.
- 111.** El apoyo prestado por la OIT para fortalecer la **capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores** propició reformas institucionales en 36 Estados Miembros, que dieron lugar al incremento de los ingresos, a la ampliación de la base de afiliados y a la mejora de la resiliencia de dichas organizaciones. Las organizaciones empresariales y de empleadores en esos países adoptaron nuevas estrategias para recuperarse de la pérdida de afiliados experimentada durante la pandemia y, al mismo tiempo, ampliaron su representación, aplicaron enfoques basados en los datos, digitalizaron sus actividades y diversificaron sus servicios, entre otras cosas aprovechando las plataformas digitales. Por ejemplo, la OIT puso en marcha, en colaboración con el CIF-OIT,

²¹ Los resultados en este ámbito suponen una contribución al *Plan de acción revisado sobre el diálogo social y el tripartismo para 2019-2023, a fin de dar curso a las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2018*, respaldado por el Consejo de Administración (GB.335/INS/3 (Rev.)).



una iniciativa de fortalecimiento de la capacidad para ampliar el número de afiliados de las organizaciones empresariales y de empleadores en Armenia, Belarús, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán, lo que dio lugar a que se afiliaran varias empresas a las organizaciones que participaron en la iniciativa en estos países. La Federación de Comercio y Empleadores de Fiji y la Cámara de Comercio e Industria de Vanuatu adoptaron un enfoque de aprovechamiento de los datos como recurso estratégico en sus estrategias de investigación. Para facilitar la digitalización y el uso óptimo de los datos, la OIT puso a disposición de las organizaciones empresariales y de empleadores un programa informático de gestión a fin de poder recabar información sobre las necesidades de sus afiliados, publicó informes específicos para [América Latina](#) y el [Caribe](#) y organizó conferencias y actividades de capacitación regionales, en ocasiones en colaboración con la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

► **Gráfico 22. Resultados obtenidos en el marco del resultado 1, por indicador de producto y región**



- 112.** En 21 países, las organizaciones empresariales y de empleadores participaron activamente en la promoción de políticas que tenían por objeto abordar los desafíos económicos y sociales tras la crisis causada por la COVID-19 y apoyar una recuperación sostenible y resiliente. Dichas organizaciones empresariales y de empleadores desarrollaron posiciones en materia de políticas centradas en crear un entorno empresarial propicio, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas (pymes), aprovechando las competencias para el futuro, abordando el cambio climático, facilitando las transiciones de las empresas hacia soluciones basadas en la energía renovable y tratando cuestiones como las modalidades de trabajo a distancia. Durante este bienio, la OIT desarrolló 13 productos mundiales y regionales, por ejemplo, sobre la [productividad en los Estados Árabes](#), la [evolución del lugar de trabajo en África](#), el papel del sector privado en la lucha contra el cambio climático y la migración laboral, así como la forma en que las empresas pueden aprovechar la diversidad y la inclusión como factores que contribuyen a la resiliencia.
- 113.** Las actitudes antisindicales y las restricciones a la libertad sindical continuaron obstaculizando la labor de las organizaciones de trabajadores en muchos países. La OIT intensificó su asistencia para promover una acción coordinada a través de plataformas sindicales conjuntas y fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores en todas las

regiones, lo que contribuyó al logro de resultados en 35 Estados Miembros. Entre ellos, cabe mencionar la ampliación de su alcance a trabajadores no sindicados previamente, en particular los trabajadores en la economía informal y en plataformas, el establecimiento de nuevas organizaciones y la creación de nuevos servicios, entre otras cosas mediante herramientas digitales y una mayor presencia en los medios de comunicación en línea. En Ghana, el Congreso de Sindicatos aumentó en un 12 por ciento su número de afiliados y estableció un servicio para que las mujeres jóvenes denuncien problemas de violencia o acoso y reciban asesoramiento y apoyo al respecto. En Filipinas, Indonesia y Mongolia, se implantaron sistemas digitales para la presentación de quejas; y se desarrollaron aplicaciones para denunciar violaciones de los derechos laborales en la República de Moldova y para facilitar la formalización en Kirguistán. La Federación General de Sindicatos de Bahrein prestó apoyo a una de sus organizaciones afiliadas para la sindicación de 800 trabajadores migrantes, lo que les permitió obtener un aumento salarial. Se trata de un hito importante, ya que la sindicación de trabajadores migrantes está prohibida en muchos países en la región de los Estados Árabes.

114. En 35 Estados Miembros, las organizaciones de trabajadores elaboraron propuestas que se analizaron en mecanismos de negociación colectiva y de diálogo social para la formulación de políticas (véase el recuadro 10). Las propuestas se centraron en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo doméstico, la formalización, la migración y la economía de plataformas, entre otras cuestiones prioritarias. Las organizaciones de trabajadores de Camboya y Filipinas promovieron las reformas relacionadas con la libertad sindical solicitadas por los órganos de control de la OIT. En Myanmar, los sindicatos coordinaron sus esfuerzos para proporcionar información sobre violaciones de la libertad sindical y casos de trabajo forzoso a la comisión de encuesta constituida por la OIT. Durante el bienio, la OIT continuó apoyando la colaboración de las organizaciones de trabajadores con los equipos de las Naciones Unidas en los países, lo que condujo a la presentación y el examen de propuestas para su inclusión en los MCNUDES en la Argentina, Botswana, Filipinas, Nigeria, Túnez, Uganda y Viet Nam. Para apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, la OIT amplió sus módulos de recursos mundiales sobre la función de los [sindicatos como agentes del cambio](#), la protección social, el diálogo social y la colaboración con las Naciones Unidas, y elaboró orientaciones mundiales sobre la digitalización.

► **Recuadro 10. Acuerdo bipartito para acabar con la violencia de género en el Caribe**

En el marco de la [Iniciativa Spotlight de las Naciones Unidas](#) para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas, la Central Sindical Nacional (NATUC) y la Asociación Consultiva de Empleadores (ECA) de Trinidad y Tabago elaboraron y adoptaron un modelo de política para los lugares de trabajo sobre la violencia de género, la violencia en la pareja y el acoso sexual, que se aplicó en todo el país. Esta experiencia sirvió de inspiración para elaborar una posición conjunta en materia de políticas para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo, que fue adoptada por el Congreso de Trabajadores del Caribe y la Confederación de Empleadores del Caribe, la cual sirve de orientación para otros Estados Miembros caribeños.

115. Para mejorar la eficacia de las **administraciones del trabajo**, en particular los sistemas de inspección del trabajo, la OIT prestó apoyo a los Estados Miembros para emprender reformas legislativas y en materia de políticas de sus mandatos, estructuras, recursos, estrategias y métodos de trabajo. En 24 Estados Miembros, la OIT contribuyó a la reforma de los marcos jurídicos y normativos, la ampliación de la colaboración con otras autoridades e interlocutores sociales y la modernización de los sistemas y procesos mediante las tecnologías de la información y de la comunicación. Esto incluyó, por ejemplo, el levantamiento de las



restricciones impuestas a los inspectores del trabajo durante la pandemia de COVID-19 en Armenia, Georgia y la República de Moldova, o la adopción de sistemas electrónicos de gestión de los casos y la automatización de los procedimientos en Fiji, Guatemala, la República Dominicana y Viet Nam.

- 116.** En 21 países, se adoptaron o revisaron planes estratégicos orientados al cumplimiento de las normas, lo que mejoró la capacidad de los sistemas de inspección del trabajo para cumplir eficazmente sus funciones a fin de prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, promover la formalización, asegurar el pago de los salarios y cotizaciones a la seguridad social pendientes, y velar por el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En Madagascar, por ejemplo, con el apoyo del programa de referencia de la OIT Seguridad + Salud para Todos, el Ministerio de Trabajo adoptó un plan estratégico para que el servicio de inspección del trabajo pueda combatir la informalidad, el trabajo infantil y los problemas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la COVID-19 y el VIH/sida. La cooperación de la OIT en este ámbito se basó en las primeras directrices mundiales de la OIT sobre los [principios generales de la inspección del trabajo](#), que el Consejo de Administración adoptó en marzo de 2022. La OIT también desarrolló nuevos productos de difusión de conocimientos centrados en las estadísticas de inspección del trabajo y fortaleció la capacidad de los inspectores del trabajo para abordar eficazmente la diversidad de derechos laborales a través de cursos y academias, en colaboración con el CIF-OIT, sobre la base de un [nuevo programa de formación de la OIT](#). La OIT también reforzó las redes de inspectores del trabajo en Europa Oriental y estableció una plataforma interregional para los países de América Latina, Portugal y España.
- 117.** La OIT prestó apoyo a los países para fortalecer las instituciones y mecanismos de **diálogo social**, incluidos los sistemas de resolución de conflictos, en 37 Estados Miembros. Entre los esfuerzos desplegados, cabe mencionar la contribución a las mejoras introducidas en la negociación colectiva en 11 países y el apoyo a la cooperación en el lugar de trabajo en 10 Estados Miembros. En las Comoras, por ejemplo, se creó un comité tripartito nacional con el fin de promover las transiciones justas en las economías verdes y azules, y en la República Unida de Tanzania se lograron importantes progresos en la ejecución de la hoja de ruta nacional para mejorar la negociación colectiva y el diálogo social (véase el recuadro 11).

► **Recuadro 11. Negociación colectiva y resolución de conflictos en la República Unida de Tanzania**

La República Unida de Tanzania logró avances importantes en la mejora de la negociación colectiva, el diálogo social y la resolución de conflictos para responder mejor a los retos emergentes en el mundo del trabajo. La capacitación ofrecida por la OIT y el PNUD dio lugar a la adopción de 42 convenios colectivos (6 en Zanzíbar y 36 en el territorio continental de la República Unida de Tanzania) y a la protección de las condiciones de trabajo y de empleo, incluidos los salarios. Además, se reformaron el Consejo Consultivo del Trabajo, la Unidad de Gestión de Conflictos y el Comité Tripartito para la Resolución de Conflictos en Zanzíbar, a fin de que pudieran cumplir mejor su mandato de mejorar las relaciones laborales.

- 118.** La OIT elaboró productos y herramientas innovadores para la difusión de conocimientos con objeto de fundamentar su asesoramiento en materia de políticas y sus actividades de capacitación a nivel mundial y de país, lo que incluyó un [repositorio de conocimientos](#) de la OIT sobre el diálogo social transfronterizo, una [herramienta de diagnóstico](#) para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales, y un [método de autoevaluación](#) para las instituciones de diálogo social, el cual se aplicó durante el bienio en Armenia, Bangladesh, el Chad, Macedonia del Norte, Senegal y



Zanzíbar (República Unida de Tanzania). Asimismo, se ampliaron las bases de datos de la OIT sobre información jurídica relativa a la regulación de los contratos temporales y la terminación de la relación de trabajo (EPLex) y sobre relaciones laborales (IRData). Los representantes de 30 países adoptaron una declaración sobre el papel del diálogo social para combatir las desigualdades, a raíz de una conferencia internacional coorganizada por la OIT y la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas en 2023. La OIT, en colaboración con el CIF-OIT, organizó nuevas ediciones en línea de la Academia sobre relaciones laborales y diálogo social y la Academia en línea sobre derecho del trabajo, y puso en marcha versiones digitales de aprendizaje en línea de los módulos de cooperación en el lugar de trabajo mediante mecanismos de resolución de conflictos.

Presupuesto y gasto real

- 119.** El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 1 durante el bienio 2022-2023 ascendió a 162 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 68 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 30 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 2 por ciento procedió de la CSPO. Este monto superó el presupuesto estratégico fijado para el bienio en un 24 por ciento.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 1 (presupuesto total en 2022-2023)

• Estados Unidos	14,1 millones
• Múltiples donantes	9,2 millones
• Sector privado	8,0 millones
• Unión Europea	7,7 millones
• Japón	4,1 millones

► Cuadro 7. 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	109,9	110,6
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	20,8	48,3
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	3,1
Total	130,7	162

- 120.** Del gasto total en 2022-2023, un 47 por ciento está relacionado con el fortalecimiento de la capacidad institucional de las organizaciones de los interlocutores sociales (productos 1.1 y 1.2). Estos recursos procedieron principalmente del presupuesto ordinario de la OIT (93 por ciento).
- 121.** También se destinó una asignación importante de la CSPO a la consecución de estos productos (aproximadamente 2 millones de dólares de los Estados Unidos), que contribuyó a los resultados logrados por 7 organizaciones empresariales y de empleadores y 13 organizaciones de trabajadores.

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

► Datos destacados

- En el bienio, se registraron 97 ratificaciones de convenios y protocolos, 26 de ellas correspondieron al Convenio núm. 190.
- Se resolvieron tres reclamaciones relativas al incumplimiento de convenios ratificados mediante procedimientos de conciliación voluntaria opcional en el plano nacional.
- Una comisión de encuesta constituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT finalizó su examen de las vulneraciones de los Convenios núms. 87 y 29 en Myanmar y publicó su informe.
- Gracias a la considerable mejora en la recepción oportuna de las memorias, la CEACR examinó más de 3 700 comentarios relativos a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, mientras que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Comité de Libertad Sindical examinaron 46 y 161 casos, respectivamente.
- Los MCNUDES y los PTDP establecidos en 11 Estados Miembros apoyaron la aplicación de las normas internacionales del trabajo, entre otras cosas dando seguimiento a los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT.

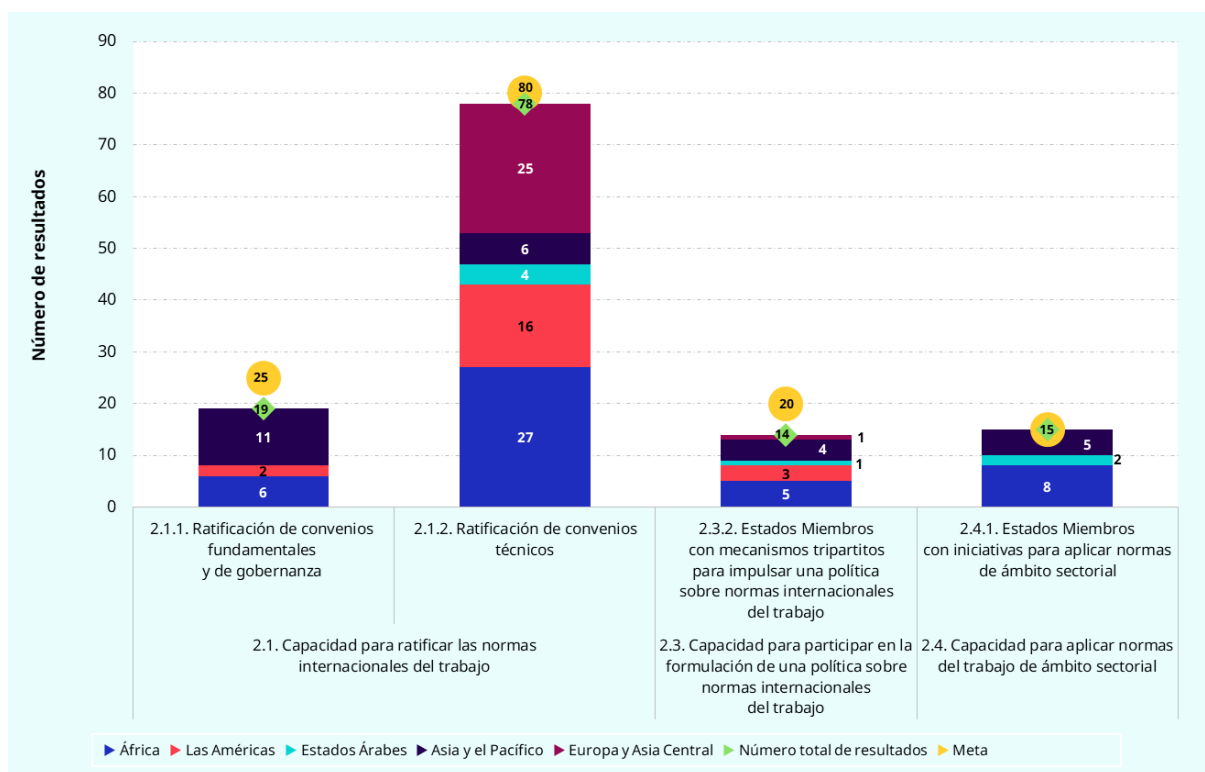
122. La elaboración, la promoción y la ratificación de las normas internacionales del trabajo y el control de su cumplimiento siguieron ocupando un lugar central en el programa de la OIT durante el bienio, e influyeron en los logros obtenidos en el marco de todos los resultados en materia de políticas. La Organización continuó reforzando y modernizando su labor normativa y su corpus de normas. El control reconocido y efectivo de las normas internacionales del trabajo se reforzó gracias a la presentación oportuna de las memorias y la creciente participación de los mandantes tripartitos en procesos de conciliación para la solución de los conflictos laborales en muchos países.

123. Las normas internacionales del trabajo son esenciales para promover la coherencia normativa y de las políticas en aras de la justicia social y el desarrollo sostenible en los países. La OIT reforzó las interacciones con las entidades de las Naciones Unidas, los organismos independientes encargados de supervisar la aplicación de los tratados de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales a fin de fomentar el reconocimiento de las normas del trabajo como derechos humanos y difundir los comentarios de sus órganos de control.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

124. La OIT brindó apoyo a los Estados Miembros con el objeto de aumentar su capacidad para: i) ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo; ii) desarrollar mecanismos tripartitos eficaces para participar en la labor normativa, y iii) aplicar normas del trabajo y herramientas de ámbito sectorial. Durante el bienio, 51 Estados Miembros registraron 97 ratificaciones (véase el anexo I), 15 países establecieron o reforzaron mecanismos de consulta tripartita centrados en las normas del trabajo y los mandantes de 16 países adoptaron medidas para aplicar normas sectoriales (véase el gráfico 23). Además, el Consejo de Administración observó con satisfacción 41 casos de progreso en la aplicación de las normas y que el 20 por ciento de los MCNUDES y los PTDP adoptados durante el bienio abordaba cuestiones pertinentes relacionadas con las normas, incluidos los comentarios formulados por los órganos de control.



► **Gráfico 23. Resultados obtenidos en el marco del resultado 2, por región**

Notas: ¹ 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. ² Dado que el Programa y Presupuesto y sus metas fueron elaborados y aprobados con anterioridad a la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo, las ratificaciones de los Convenios núms. 155 y 187 se contabilizan en el marco del indicador 2.1.2 (convenios técnicos).

- 125.** La OIT brindó apoyo a sus mandantes a fin de promover la ratificación de los instrumentos a través de distintos medios, por ejemplo, análisis de las lagunas existentes en las leyes y prácticas nacionales, consultas tripartitas, intercambios de información y experiencias, asesoramiento sobre políticas y acción normativa. La cooperación para el desarrollo desempeñó un papel importante en muchos países (véase el recuadro 12). Sin embargo, el número total de ratificaciones registradas durante el bienio no alcanzó la meta fijada en el Programa y Presupuesto, en particular debido a que el número de ratificaciones de convenios técnicos fue menor de lo esperado en Asia y el Pacífico, donde la atención se ha centrado en los convenios fundamentales y la finalización de los procesos previos a la ratificación que se han demorado debido a la pandemia.

► **Recuadro 12. Ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo con el respaldo de la cooperación técnica**

En junio de 2023, Madagascar ratificó cuatro convenios de la OIT: el MLC, 2006 y los Convenios núms. 155, 187 y 161. La ratificación de los tres convenios sobre seguridad y salud en el trabajo estuvo facilitada por la asistencia técnica proporcionada por el [Fondo Visión Cero](#), parte del programa de referencia de la OIT «Seguridad + Salud para Todos» y el proyecto «[Comercio al Servicio del Trabajo Decente](#)». El Fondo Visión Cero fortaleció la capacidad del grupo de trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo, establecido en 2018 para impulsar un enfoque más proactivo e integral de la inspección del trabajo. El proyecto «Comercio al Servicio del Trabajo Decente», concebido para mejorar la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT en los países que son socios comerciales de la Unión Europea mediante la mejora de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, reforzó el cumplimiento mediante la formalización de las unidades de producción en la industria textil. Los conocimientos adquiridos sobre el valor del cumplimiento estratégico dieron lugar a la elaboración de un plan de inspección del trabajo multisectorial a largo plazo y de herramientas de intervención conexas, y ayudaron a Madagascar a subsanar en gran parte el retraso acumulado en la presentación de memorias sobre los convenios ratificados en 2022.

126. Por categoría, la mayoría de las ratificaciones corresponden a los convenios técnicos (67), seguidas de los convenios fundamentales (24) y de los convenios de gobernanza (6).

- En relación con los convenios técnicos, la aplicación de la estrategia aprobada por el Consejo de Administración dio lugar a un elevado número de ratificaciones del Convenio núm. 190. La ratificación de otros convenios, como el MLC, 2006 y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), se vio impulsada por el sólido apoyo tripartito cosechado a través del mecanismo de examen de las normas.
- El instrumento fundamental más ampliamente ratificado siguió siendo el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, aunque a un nivel mucho menor que en el bienio precedente. Con una ratificación durante el bienio, el Convenio núm. 87 sigue siendo el instrumento fundamental menos ratificado, por lo que más de la mitad de la fuerza de trabajo mundial se ve privada de la protección que este ofrece.
- Solamente cuatro Estados Miembros ratificaron convenios de gobernanza durante el bienio. Tres de las seis ratificaciones registradas durante el bienio en esta categoría corresponden al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

127. En relación con la **aplicación de las normas internacionales del trabajo**, la OIT examinó legislación, facilitó el establecimiento de acuerdos de conciliación voluntaria y apoyó la labor de los órganos de control. En 2022, la Comisión de Expertos observó los progresos realizados en un número considerable de casos, incluidos 34 casos en los que se logró un mejor cumplimiento y 229 casos en los que pueden razonablemente esperarse progresos adicionales.

128. En general, los MCNUDES y los PTDP elaborados en 11 países en 2022 y 2023 contienen referencias explícitas a los comentarios de los órganos de control de la OIT. En el MCNUDES para el Pakistán de 2023-2027, por ejemplo, se pone de relieve la necesidad de mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre la base de los comentarios de los órganos de control de la OIT. En el MCNUDES para Ecuador de 2022-2026, se destacan los déficits de trabajo decente resultantes de las violaciones de los derechos laborales en relación con comentarios específicos de la CEACR y discusiones de la Comisión de Aplicación de Normas, y se proponen soluciones basadas en el diálogo social. La OIT contribuyó a la consecución de estos resultados mediante actividades de capacitación impartidas



conjuntamente con el CIF-OIT y la preparación de informes normativos nacionales, así como la prestación de un apoyo adaptado al personal sobre el terreno y la elaboración, en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas, de dos listas de verificación y autoevaluación para los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y otras partes interesadas.

129. A fin de mejorar la **capacidad de los Estados Miembros para participar en la labor normativa**, la OIT siguió reforzando la capacidad de los mandantes para cumplir sus obligaciones de presentación de memorias e impulsando la promoción de consultas tripartitas sobre las normas internacionales del trabajo.
130. En 2022-2023, la presentación de memorias a la CEACR en el plazo establecido se incrementó en un 25 por ciento en comparación con 2020-2021. Si bien esto puede explicarse en parte por el descenso de las tasas de presentación de memorias en 2020 debido a la pandemia de COVID-19, las tasas de presentación de memorias se recuperaron plenamente en 2021 y han sido sistemáticamente más elevadas que el promedio registrado antes de la pandemia. Aunque esta evolución se ha constatado en todas las regiones, se ha observado un incremento significativo de las memorias recibidas en el plazo prescrito por parte de los países de África, donde la OIT aumentó las actividades de capacitación e inscribió la cuestión en el orden del día de las conferencias subregionales a fin de sensibilizar sobre la importancia de presentar oportunamente las memorias. La organización desde 2021 de la Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo a nivel regional —en lugar de mundial— ha incrementado su alcance y repercusión. Durante el bienio, la Academia impartió formación a cerca de 150 mandantes y profesionales del derecho de Asia y el Pacífico, así como de Europa y Asia Central.
131. La colaboración tripartita en cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo y el diálogo sobre estrategias normativas se reforzó en 14 países. Esto incluyó el establecimiento de comités tripartitos que se reunieron por primera vez (Bangladesh y Nepal) y el fortalecimiento de las estructuras preexistentes (Côte d'Ivoire y Pakistán). En algunos casos, la colaboración tripartita se fortaleció en el marco de la asistencia técnica proporcionada para dar seguimiento a las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Irak y Kazajistán). En América Latina, la atención se centró en la resolución de conflictos sobre cuestiones sometidas al examen de los órganos de control de la OIT. Sobre la base de esta experiencia, en 2024-2025 la OIT desarrollará una amplia gama de actividades a nivel mundial y regional para promover de forma activa la participación tripartita en la formulación de una política sobre normas internacionales del trabajo, entre otras cosas mediante la cooperación Sur-Sur en Asia y el fortalecimiento de la capacidad técnica para la resolución de conflictos en América Latina.
132. Como resultado de la particular atención dedicada a la resolución de conflictos, el Consejo de Administración introdujo la posibilidad de una conciliación voluntaria y opcional con el apoyo de la Oficina en el marco del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT. Esta medida dio lugar a procesos de conciliación satisfactorios y al cierre de procedimientos de reclamación en Eslovenia y Sudáfrica (véase el recuadro 13), así como en el Uruguay. En noviembre de 2023, el Consejo de Administración decidió convertir la conciliación voluntaria opcional en un componente permanente del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24, con algunos ajustes en los plazos.



► **Recuadro 13. Conciliación voluntaria opcional para la resolución de conflictos en Sudáfrica**

En 2021, el sindicato Solidarity presentó una reclamación con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alegaba que las nuevas leyes sobre la emancipación económica de la población negra y sobre la transformación económica de Sudáfrica incumplían el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). De conformidad con las nuevas reglas adoptadas por el Consejo de Administración en 2018, se informó a las partes de la posibilidad de llevar a cabo un proceso de conciliación voluntaria con la asistencia de la OIT. En junio de 2023, las partes alcanzaron un acuerdo voluntario sobre los términos de la nueva legislación en materia de diversidad y transformación, en el que se exigía a los empleadores que prepararan planes de igualdad en el empleo en consonancia con las metas para el empleo de la población negra con arreglo a los códigos de buenas prácticas de amplia base para la emancipación económica de la población negra. La conciliación voluntaria con la asistencia de la Oficina está demostrando su valor añadido como plataforma de colaboración y desarrollo de la capacidad conexas con respecto a las normas internacionales del trabajo.

133. Con el apoyo de la OIT, 15 Estados Miembros aplicaron **normas del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial** en diversos sectores, como la salud, la educación, el sector manufacturero, la construcción, la pesca, el sector marítimo, la agricultura, la producción de alimentos, el turismo, la energía y las artes y el entretenimiento. A continuación, se destacan algunos ejemplos satisfactorios:

- la aplicación de la [metodología de la OIT y la Organización Mundial de la Salud HealthWISE](#) para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en las instalaciones sanitarias del Pakistán y Sudáfrica;
- el aumento de la capacidad de los mandantes tripartitos para promover y asegurar el cumplimiento de las normas en el sector de la electrónica en Viet Nam;
- la elaboración de contratos de trabajo normalizados para los trabajadores del sector pesquero en Namibia, que incluyó mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la creación de un comité tripartito de seguridad y salud en el trabajo y los avances relativos a la sindicación en el sector del reciclaje de buques en la India;
- la aprobación de nueva legislación acorde con el MLC, 2006 en las Maldivas, y
- la organización de una campaña de concienciación sobre los riesgos que entraña la migración para jóvenes futbolistas en Côte d'Ivoire.

134. Durante el bienio, la OIT organizó ocho reuniones sectoriales técnicas, tres reuniones de expertos y tres reuniones regionales en materia de agricultura, artes y entretenimiento, aviación civil, construcción, vías de navegación interior, hotelería, restauración y turismo, pesca, industria naviera, petróleo y gas, administración pública, comercio minorista, educación, minería y sector ferroviario. Entre los participantes, 1 235 en total, se contaron mandantes tripartitos y observadores. La OIT también adoptó tres nuevas herramientas de ámbito sectorial para la [agroalimentación](#), el [sector marítimo](#) y la [construcción](#).



Presupuesto y gasto real

- 135.** El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 2 durante el bienio 2022-2023 fue de 83,4 millones de dólares de los Estados Unidos. Los gastos extrapresupuestarios 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 las políticas de protección social de las instituciones financieras internacionales. Los fondos de la CSPO contribuyeron al logro de resultados concretos en este ámbito en cuatro Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 2 (presupuesto total en 2022-2023)

• Unión Europea	9,0 millones
• Qatar	7,6 millones
• Estados Unidos	4,0 millones
• Japón	1,6 millones
• Finlandia	1,2 millones

► Cuadro 8. 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	61,2	62,3
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	15,6	20,1
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	1,0
Total	76,8	83,4

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

► Datos destacados

- 39 Estados Miembros elaboraron marcos integrales de políticas de empleo, que se aplicaron mediante políticas nacionales de empleo y estrategias de formalización y de empleo juvenil, lo que contribuyó a la recuperación del mercado de trabajo y permitió abordar los problemas de empleo a más largo plazo.
- En 21 países, la capacidad y el alcance de los servicios públicos de empleo y de los programas activos del mercado de trabajo se ampliaron para prestar ayuda a los trabajadores y a los solicitantes de empleo. En Colombia, las agencias distritales de empleo consiguieron aumentar el número de colocaciones, que pasó de 2 000 personas en 2020 a alrededor de 75 000 en 2023.
- En 10 Estados Miembros, la OIT prestó apoyo a los mandantes para elaborar políticas integrales de transición justa que abarcan el empleo, las competencias y la financiación, y se centran en ámbitos como la economía azul, las energías renovables, la producción de cacao, el turismo sostenible, la economía circular y la bioeconomía.
- Los programas de inversiones intensivas en empleo que se llevaron a cabo en 30 países han sido decisivos para mantener los medios de subsistencia y mejorar las competencias de miles de trabajadores, especialmente en las zonas rurales y en situaciones posteriores a las crisis. En total, estos programas generaron más de medio millón de días de trabajo que beneficiaron a aproximadamente 22 000 personas, en particular desplazados internos, refugiados y trabajadores de zonas rurales.



- 136.** En un contexto de desaceleración económica mundial y de lento crecimiento del empleo, la OIT prestó apoyo a los Gobiernos y a los interlocutores sociales para mejorar la eficacia y la coordinación de sus políticas sociales y de desarrollo económico, así como de sus programas nacionales destinados a crear empleo decente y promover transiciones justas. En muchos países, la contribución de la OIT se centró en la recuperación del empleo después de la pandemia de COVID-19, teniendo en cuenta las repercusiones en el mercado de trabajo de la crisis energética y la crisis del costo de la vida. Asimismo, se aplicó un enfoque integral con el fin de potenciar al máximo la repercusión en el empleo de las políticas macroeconómicas y sectoriales.
- 137.** Para promover la formulación de políticas basadas en datos empíricos, la OIT, con el apoyo de algunos asociados para el desarrollo como la Comisión Europea, elaboró 36 evaluaciones de impacto de programas de inversiones y estudios de diagnóstico del empleo que abarcaron 26 Estados Miembros. Además, la OIT promovió el diálogo social y las consultas tripartitas con el fin de mejorar la calidad, el impacto y la legitimidad de las medidas adoptadas en materia de políticas; y reforzó las plataformas de intercambio de conocimientos y las iniciativas de desarrollo de capacidades.
- 138.** La OIT también reforzó las alianzas e iniciativas de colaboración a escala mundial, regional y en los países, por ejemplo, con i) la Unión Africana y la [SADC](#) para la adopción de un enfoque favorable al empleo en la formulación de políticas macroeconómicas y sectoriales; ii) el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y CARE para [promover el trabajo decente en los sistemas alimentarios](#), y iii) la Unión Europea para [incorporar el empleo a las políticas de comercio e inversión](#) en Oriente Medio y África del Norte y brindar garantías de empleo para los jóvenes en los Balcanes Occidentales. La OIT también siguió colaborando de forma activa en iniciativas multipartitas, a menudo dirigiendo un grupo de trabajo o asumiendo la labor de secretaría, por ejemplo, en la [Iniciativa de Acción Climática para el Empleo](#) y la [Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes](#).
- 139.** A lo largo del bienio, la OIT veló por la estrecha coordinación entre su participación en diálogos sobre políticas a nivel mundial y regional y la prestación de servicios a los países. Por ejemplo, el [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) refleja la estrategia de la OIT para promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido y, al mismo tiempo, contribuye de manera directa al asesoramiento en materia de políticas en los países pioneros del Acelerador. La labor de la OIT en relación con el Acelerador mundial también contribuyó a impulsar alianzas con instituciones financieras internacionales, bancos de desarrollo y otras entidades de las Naciones Unidas, como la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el PNUD, el UNICEF, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y el Programa Mundial de Alimentos.



Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

- 140.** Durante el bienio, la OIT prestó apoyo específico para fortalecer la capacidad de los Estados Miembros en la formulación y aplicación de políticas nacionales de empleo, la elaboración de medidas para impulsar el trabajo decente en las zonas rurales, la promoción de transiciones justas hacia la sostenibilidad ambiental, el fomento de la paz y la resiliencia mediante el trabajo decente y el desarrollo de servicios y programas de empleo más eficaces y efectivos. En total, la OIT contribuyó a la obtención de 127 resultados en el marco del resultado 3, cifra ligeramente inferior a la meta fijada para el bienio (a saber, 132). La meta se superó en tres de los siete indicadores de productos. Los resultados obtenidos fueron muy inferiores a la meta establecida en lo que respecta a la adopción de políticas nacionales de empleo, programas

para los jóvenes y estrategias integradas de formalización (véase el gráfico 24). Ello se debió sobre todo a los retrasos registrados en el proceso de formulación de políticas en algunos países, ocasionados por la inestabilidad sociopolítica y los efectos persistentes de la crisis causada por la COVID-19. Muchos países de África y Asia dieron prioridad al fortalecimiento de los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas y decidieron emprender exámenes formales de las políticas existentes como requisito previo para la elaboración de nuevas políticas.

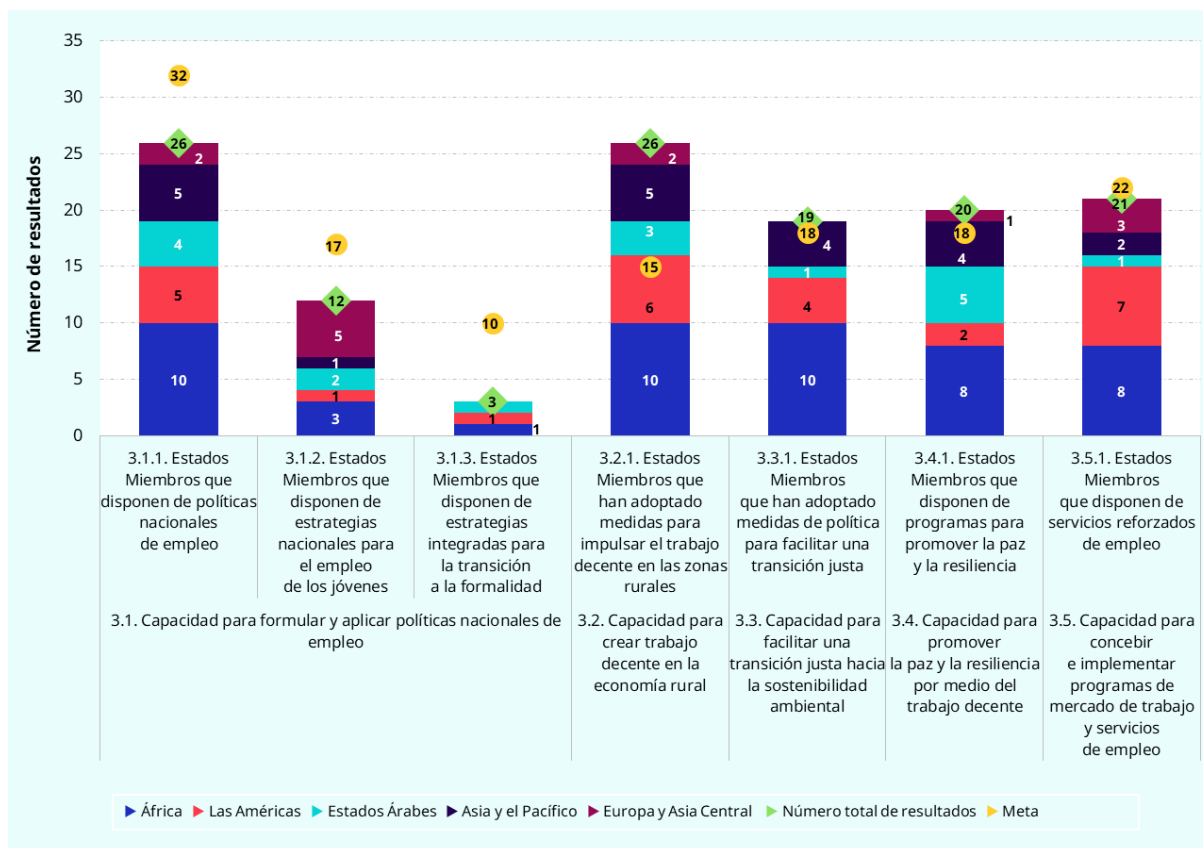
- 141.** En respuesta a las solicitudes de los mandantes, la OIT contribuyó a la **formulación y aplicación de políticas nacionales de empleo con perspectiva de género** basadas en diagnósticos y evaluaciones rigurosos, dedicando una atención especial a la promoción de una recuperación inclusiva y sostenible del empleo, particularmente para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores en la economía informal. Ello dio lugar a: i) la elaboración de políticas integrales de empleo basadas en datos empíricos en 26 países (véase el recuadro 14); ii) la formulación y aplicación de programas de empleo juvenil en 12 Estados Miembros, incluido el establecimiento de regímenes de garantías para los jóvenes en los Balcanes Occidentales, y iii) la adopción de estrategias integradas para la transición a la formalidad en tres países.

► **Recuadro 14. Una política pública nacional para el empleo en el Paraguay**

El 3 de mayo de 2022, el Presidente de la República del Paraguay firmó un decreto para elevar el Plan Nacional de Empleo a la categoría de política pública nacional, y ordenó a todas las instituciones gubernamentales que orientaran sus políticas y programas hacia la reactivación y el crecimiento económicos, la estimulación de la demanda, la reconversión de la fuerza de trabajo, el desarrollo de las competencias y capacidades, la intermediación laboral y el fortalecimiento institucional. Esta política se aplica a través de un plan operacional validado por los mandantes tripartitos, que incluye un sistema de seguimiento. Para asegurar la aplicación eficaz de la política de empleo a largo plazo, el Gobierno ratificó su compromiso de convertirse en un país «pionero» del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas en el Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (en abril de 2023).

- 142.** En 2023, la OIT puso en marcha un **mecanismo de acción para apoyar las políticas de empleo**, una plataforma de intercambio de conocimientos y asistencia técnica con orientaciones y herramientas para la formulación, la financiación y el diagnóstico de las políticas de empleo. También elaboró productos de difusión de conocimientos de alcance mundial, como: i) el informe *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022*; ii) la publicación *Examen de las políticas de empleo en el mundo, 2023*, y iii) las *Directrices para los diagnósticos sobre el empleo en tiempos de continua evolución*. Además, la OIT aumentó de forma significativa los conocimientos especializados y el apoyo que presta a los mandantes para elaborar políticas de empleo adaptadas a las oportunidades que ofrecen las economías verde, digital y del cuidado.



► **Gráfico 24. Resultados obtenidos en el marco del resultado 3, por indicador de producto y región**

143. En el marco del Plan de Acción de la OIT sobre el Empleo Juvenil para el periodo 2020-2030, que el Consejo de Administración examinó en noviembre de 2023, la OIT reforzó la [Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes](#). En colaboración con el CIF-OIT, la OIT impartió un programa integral de capacitación sobre las políticas de empleo y la economía informal en el que participaron 1 118 personas a través de cursos de ámbito regional y mundial.
144. Sobre la base de la labor realizada en bienios anteriores, la OIT contribuyó a promover el **trabajo decente en la economía rural**, dedicando una atención especial a los sectores de la agroalimentación, la pesca, la acuicultura, la silvicultura y el turismo. Esta labor condujo a la adopción de medidas específicas en 26 países. Los programas intensivos en empleo ejecutados en zonas rurales del Camerún, Madagascar, Mozambique, Santo Tomé y Príncipe y Sudáfrica propiciaron una recuperación y un crecimiento con un alto coeficiente de empleo. El Gobierno local del Departamento del Huila, en Colombia, adoptó un acuerdo sectorial con perspectiva de género para promover el trabajo decente y aumentar la competitividad en el sector cafetero, dedicando una atención especial a la formalización y la seguridad y salud en el trabajo en la cadena de suministro. En Indonesia y Malasia, los procesos de diálogo social tripartito y bipartito en el sector del aceite de palma mejoraron la productividad y los derechos de los trabajadores.
145. Durante el bienio, se potenció el apoyo de la OIT a la economía rural mediante una mayor colaboración con entidades de las Naciones Unidas y la movilización de recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, especialmente para Asia y América Latina. La OIT copreside el [Grupo de trabajo sobre empleo para los jóvenes de las zonas rurales](#), en el marco de la [Plataforma Mundial de Donantes para el Desarrollo Rural](#); y realiza aportaciones a los eventos

del G20 en materia de turismo rural y agricultura. La OIT también adoptó directrices sobre políticas para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario y, en colaboración con la FAO, publicó un documento en el que se expone una metodología para calcular el número de trabajadores empleados en el sector forestal, titulado *Contribution of the forest sector to total employment in national economies: Estimating the number of people employed in the forest sector*.

- 146.** El cambio climático sigue teniendo repercusiones de gran alcance en el mundo del trabajo, por lo que ha aumentado el compromiso de promover una **transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles**, de conformidad con el llamamiento realizado en la [Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 111.ª reunión](#) (2023). Ello llevó a la adopción de medidas específicas en 19 Estados Miembros. La OIT prestó asistencia técnica y convocó consultas tripartitas, por ejemplo, en Botswana, Côte d'Ivoire, el Senegal y Sudáfrica. Las Comoras adoptaron un plan de acción tripartito para promover el trabajo decente en la economía azul; y Mauritania elaboró un plan de acción nacional para sumarse a la Iniciativa de Acción Climática para el Empleo. México elaboró un plan tripartito para impulsar la creación de empleos verdes y la iniciativa empresarial ecológica en sectores específicos. Se realizaron estudios sobre el potencial de creación de empleo y las necesidades en materia de competencias en: i) el sector energético en Argelia; ii) la economía circular y las energías renovables en la Argentina; iii) la bioeconomía en Colombia; iv) el sector del cacao en Guatemala; v) las energías renovables marinas en Mauricio, y vi) la economía circular en Seychelles. Indonesia evaluó la idoneidad de sus políticas energéticas para facilitar la creación de empleos verdes y promover transiciones justas. A nivel mundial, la OIT publicó una herramienta de orientaciones prácticas titulada *Greening TVET and skills development* y, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, preparó el informe titulado *Trabajo decente en Soluciones Basadas en la Naturaleza 2022*.
- 147.** La labor de la OIT para promover **la paz y la resiliencia por medio del trabajo decente**, de conformidad con las orientaciones contenidas en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), contribuyó a obtener resultados en 20 Estados Miembros, especialmente mediante la implementación de programas de inversiones intensivas en empleo, el fomento de la iniciativa empresarial y el desarrollo de competencias. La OIT apoyó iniciativas nacionales y locales de reconstrucción y desarrollo en situaciones posteriores a una crisis en el Afganistán, Filipinas, Jordania, Madagascar, Mozambique, Myanmar, el Pakistán, la República Árabe Siria (véase el recuadro 15), Somalia, Sri Lanka y Türkiye, entre otros países. La OIT publicó varios documentos de trabajo, como una guía titulada *Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el mundo del trabajo en situaciones de fragilidad, conflicto y desastre*, y desarrolló cursos de formación sobre los programas públicos de empleo, la Recomendación núm. 205 y la función del empleo y el trabajo decente para promover la cohesión social en el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz.



► **Recuadro 15. Recuperación rápida gracias a la capacidad de resiliencia comunitaria en las zonas afectadas por el terremoto registrado en la República Árabe Siria**

Tras los terremotos que asolaron Türkiye y las provincias septentrionales de la República Árabe Siria el 6 de febrero de 2023, la OIT llevó a cabo una serie de evaluaciones para determinar las necesidades de los hogares y los trabajadores, las consecuencias del desastre natural en el mercado de trabajo, las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria, así como sus repercusiones en el trabajo infantil. Desde marzo hasta diciembre, la OIT puso en marcha un [plan de empleo de urgencia en Aleppo](#) para retirar escombros, mantener las calles, las aceras y el sistema de alcantarillado en dos barrios y rehabilitar 50 aulas en cinco escuelas, creando así aproximadamente 500 puestos de trabajo en total. Además, la OIT proporcionó equipos e impartió formación para reforzar la capacidad del Colegio de Arquitectos e Ingenieros de Siria para evaluar los daños causados por el terremoto. Asimismo, impartió capacitación a los inspectores del trabajo para la formación de formadores en seguridad y salud en el trabajo. En un contexto caracterizado por la inestabilidad, la inseguridad y la incertidumbre, estas actividades, financiadas con cargo al presupuesto ordinario de la OIT, contribuyeron a la pronta recuperación de los medios de subsistencia y las comunidades más afectadas por el terremoto y demostraron el valor del empleo y el trabajo decente como factores clave para la paz y la reconstrucción.

- 148.** La OIT ayudó a las mandantes a reforzar los **servicios de empleo**, especialmente mediante la digitalización, dedicando una atención especial a la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, lo que llevó a la obtención de resultados en 21 Estados Miembros. Los avances realizados en los servicios públicos de empleo permitieron mejorar la empleabilidad y aumentar la capacidad de gestión de las transiciones para los solicitantes de empleo y los empleadores, amortiguando de este modo los efectos negativos de las perturbaciones ocasionadas por las crisis. En la mayoría de los casos, la mejora de los servicios y de las políticas del mercado de trabajo beneficiaron directamente a las mujeres, los jóvenes y las personas más vulnerables en el mercado laboral. Los resultados obtenidos incluyeron una mayor capacidad en materia de orientación profesional en Türkiye, la aplicación de un plan de mejora institucional en el Servicio Nacional de Empleo de México y el desarrollo de una plataforma digital para solicitantes de empleo en Santo Tomé y Príncipe.
- 149.** En 2023, la OIT publicó su primer informe mundial sobre servicios públicos de empleo y políticas activas del mercado de trabajo para las transiciones ([Public employment services and active labour market policies for transitions](#)), en el que se destaca la importancia de crear sinergias entre los servicios de empleo y las políticas y sistemas de protección social. El informe mundial sobre la adopción de tecnologías en los servicios públicos de empleo ([Technology adoption in public employment services](#)), proporciona orientaciones sobre cómo pueden prepararse estas instituciones para el futuro del trabajo, teniendo en cuenta determinados factores como, por ejemplo, la evolución de la inteligencia artificial. La OIT también organizó varios cursos de formación a nivel regional y de los países y reforzó su colaboración con la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo, el Servicio Público de Empleo de Francia, la Confederación Mundial del Empleo y la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.



Presupuesto y gasto real

- 150.** El monto total del gasto consagrado al resultado 3 durante el bienio 2022-2023 fue de 238,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 32 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 2 por ciento con cargo a la CSPO. Este monto sobrepasa el presupuesto estratégico fijado para el bienio en un 30 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 el desarrollo de programas de inversiones intensivas en empleo en países que se encuentran en situación de fragilidad. Los fondos de la CSPO, en particular, ayudaron a obtener 16 resultados en 13 Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 3 (presupuesto total en 2022-2023)

• Unión Europea	47,7 millones
• Alemania	39,4 millones
• Países Bajos	16,5 millones
• MPTF/PNUD	15,4 millones
• Estados Unidos	7,4 millones

► Cuadro 9. Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente 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	75,0	75,8
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	109,2	158,2
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	4,8
Total	184,2	238,8

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

► Datos destacados

- 19 Estados Miembros pusieron en marcha políticas, estrategias y planes de acción con objeto de consolidar un entorno propicio para las empresas sostenibles en 21 ámbitos de políticas, como la transición a la formalidad, las cooperativas y la economía social y solidaria, el acceso a financiación inclusiva y digital, el diálogo social, el sector agropecuario y la economía azul.
- Se estima que alrededor de 2,8 millones de empresarios en activo o potenciales se beneficiaron de la formación [Inicie y Mejore su Negocio](#), y otros 1,6 millones de particulares de hogares de bajos ingresos, pequeños agricultores y microempresas y pequeñas empresas recibieron apoyo para acceder a servicios financieros, lo que les permitió mejorar su iniciativa empresarial y su rendimiento empresarial general.
- En el marco del [Programa de Promoción de Empresas Competitivas y Responsables \(SCORE\)](#) de la OIT, se formó a 27 021 trabajadores y directivos de 1 418 empresas en 32 países, de los cuales el 42 por ciento eran mujeres. El 65 por ciento de las empresas beneficiarias informó de un aumento de su productividad como resultado de ello.



- Más de 900 000 entidades consultaron el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, con objeto de ajustar sus prácticas empresariales a los enfoques de trabajo decente.
- En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la [Resolución relativa al trabajo decente y la economía social y solidaria](#).

- 151.** La promoción de las empresas es crucial para preservar los empleos y los ingresos, combatir las desigualdades y lograr la justicia social. A fin de reforzar el papel de las empresas a la hora de responder a las crisis e impulsar una recuperación sostenible, es fundamental desarrollar una política de apoyo y un entorno institucional que dé prioridad a la resiliencia, la productividad y el trabajo decente en las empresas. El apoyo que la OIT presta a sus mandantes, tanto a escala nacional como mundial, se basa en el principio de que las empresas —en particular las mipymes— solo pueden prosperar cuando existe un entorno propicio y un ecosistema que las ayude a reducir las brechas de productividad, afrontar los desafíos en materia de trabajo decente y asegurar que puedan operar incluso en mercados afectados por perturbaciones (véase el recuadro 16).
- 152.** Durante el bienio, la OIT ayudó a varios Estados Miembros a emprender reformas para formular políticas con perspectiva de género, mejorar las estructuras de apoyo público y privado, fortalecer los servicios empresariales y financieros para pequeñas empresas (incluida la digitalización), mejorar la producción y la infraestructura del mercado y aplicar modelos de intervención que impulsen la productividad y el trabajo decente. La atención se centró especialmente en la transición hacia la formalidad y en la economía social y solidaria.

► **Recuadro 16. Tratamiento sistemático de los desafíos relacionados con la productividad y el trabajo decente**

En el marco de la fase inicial del programa piloto [Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente](#), se llevaron a cabo análisis sistémicos por sector en Ghana, Sudáfrica y Viet Nam para comprender las dinámicas y las causas fundamentales de los déficits de productividad y de trabajo decente. En esos análisis también se detectaron oportunidades para introducir cambios positivos con las principales partes interesadas. Por ejemplo, en el sector de la manteca de karité de Ghana, una de las principales limitaciones detectadas fueron las prácticas deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas. En respuesta a ello, la OIT brindó apoyo al Gobierno para la formulación de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de un plan de acción sobre formación a ese respecto para las empresas y los trabajadores, y el desarrollo de planes de seguridad y salud en el trabajo en las empresas. Ello dio lugar a mejoras en las fábricas basadas en los análisis sectoriales realizados. La Oficina del Primer Ministro de Viet Nam adoptó una decisión para ejecutar un nuevo Programa Nacional sobre Productividad Nacional hasta 2030. En los foros mundiales sobre políticas, el programa Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente se incluyó en las recomendaciones del G20 sobre políticas, y en la [Declaración ministerial del BRICS](#) se abogó por el establecimiento de una Plataforma de Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente.

- 153.** La OIT ha incrementado su colaboración con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el PNUD, el UNICEF, ONU-Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas con respecto a la promoción de una conducta empresarial responsable y el programa relativo a las empresas y los derechos humanos. Ello tuvo como resultado la mejora en la coherencia de las políticas para el fomento de prácticas e inversiones extranjeras directas que contribuyan al crecimiento de las empresas sostenibles como generadoras de empleo productivo y trabajo decente. La colaboración de la OIT con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio

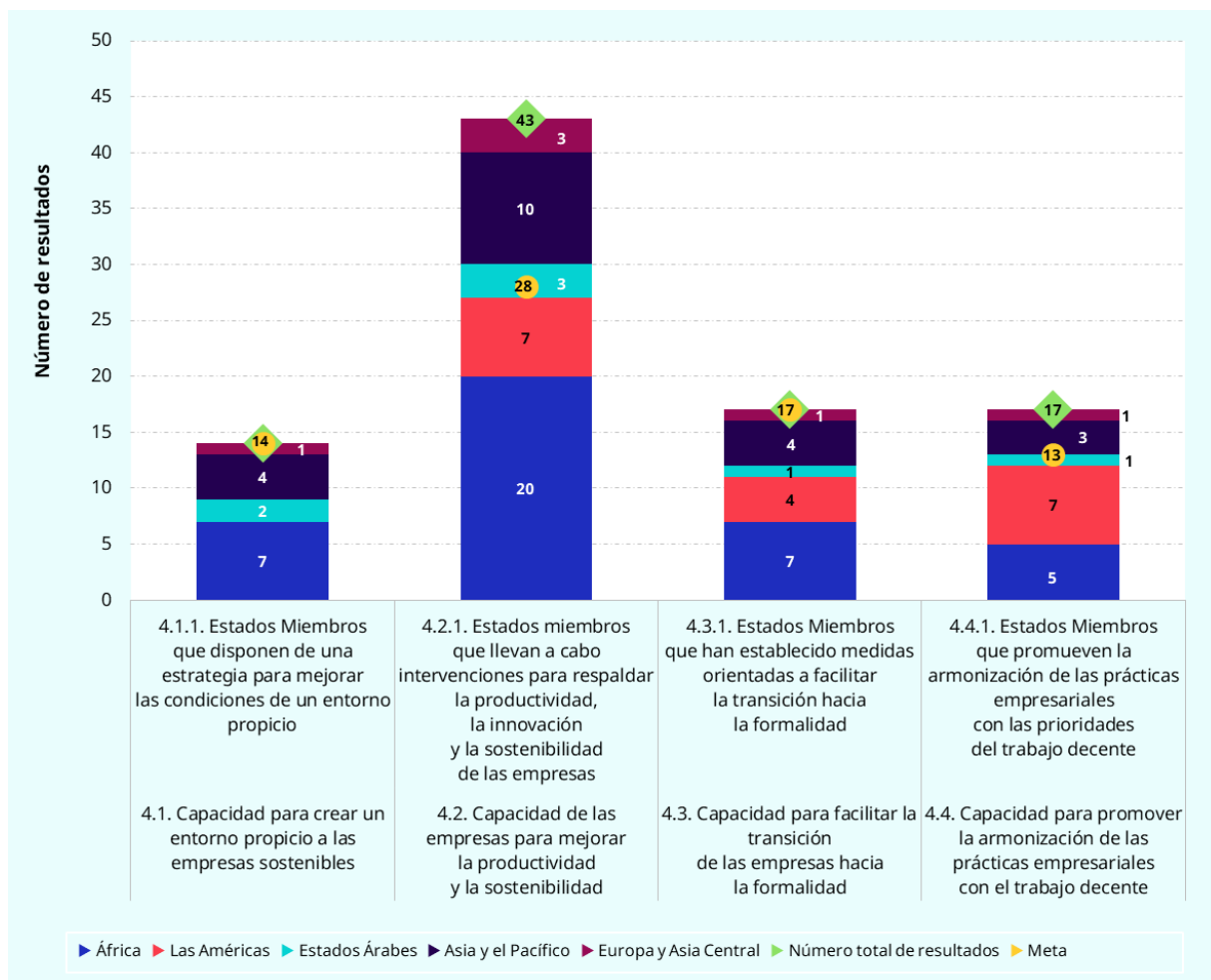


y Desarrollo y la Asociación Mundial de Organismos de Promoción de las Inversiones para el fomento de una conducta empresarial responsable y la promoción de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social ([Declaración sobre las Empresas Multinacionales](#)) tuvo como resultado la adhesión de la OIT a la [Alianza Mundial de Inversionistas para el Desarrollo](#). Ello a su vez se tradujo en un aumento del número de organismos de promoción de las inversiones que solicitaron asistencia para aprovechar el potencial en materia de trabajo decente de las inversiones extranjeras directas.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

154. La OIT brindó apoyo a los Estados Miembros en cuatro esferas de trabajo principales: i) la promoción de un entorno propicio para las empresas sostenibles; ii) la mejora de la productividad y la sostenibilidad de las empresas; iii) la transición a la formalidad de las unidades económicas, y iv) la armonización de las prácticas empresariales con los programas de trabajo decente y de derechos humanos. En total, la OIT contribuyó a la consecución de 91 resultados, superando así en un 26 por ciento la meta fijada en el Programa y Presupuesto. En los cuatro indicadores de productos se alcanzó o superó la meta fijada (véase el gráfico 25).
155. En 14 Estados Miembros, se adoptaron estrategias y planes de acción para facilitar un **entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles**. Los mandantes aplicaron medidas institucionales y en materia de políticas sobre la base de las evaluaciones realizadas con el apoyo de la OIT para promover un entorno propicio. Cabe citar, entre otras medidas, el establecimiento de mecanismos de diálogo social en las Comoras para el fomento de empresas sostenibles y el establecimiento de hojas de ruta para la promoción de seguros inclusivos en pos de una mayor resiliencia contra perturbaciones climáticas en la economía azul. En Georgia, los mandantes finalizaron un plan de acción y aplicaron con carácter experimental un nuevo conjunto de herramientas para la creación de un entorno más favorable que facilite la financiación de las pymes.
156. La OIT elaboró directrices para la formulación de legislación en materia de economía social y solidaria y contribuyó a la preparación de la estrategia decenal de la Unión Africana a este respecto. También brindó apoyo en Jordania y el territorio palestino ocupado para la aplicación de las políticas de desarrollo de cooperativas adoptadas con el apoyo de la OIT en el bienio 2020-2021. En Viet Nam, la OIT proporcionó asistencia para la revisión de la Ley de Cooperativas, adoptada por la Asamblea Nacional en 2023. La OIT también elaboró un marco para ayudar a las pequeñas empresas de países en desarrollo a afrontar las crisis y reforzar su resiliencia; y llevó a cabo estudios de investigación sobre innovación social por medio de la economía social y solidaria en África. A nivel mundial, la OIT fundó y copresidió el [Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria](#), con el fin de respaldar la adopción de la resolución de la Asamblea General titulada *Promoción de la economía social y solidaria para el desarrollo sostenible* (abril de 2023).



► **Gráfico 25. Resultados obtenidos en el marco del resultado 4, por indicador de producto y región**

- 157.** Entre las actividades de capacitación para promover políticas propicias, cabe citar un curso de formación, organizado en colaboración con el CIF-OIT, sobre la diversificación económica, los vínculos industriales y el abastecimiento local en el marco de las inversiones extranjeras directas. Asimismo, la OIT impartió formación sobre oportunidades de contratación pública para pequeñas empresas y sobre reformas del entorno empresarial con perspectiva de género para mipymes dirigidas por mujeres en la región de la ASEAN. Los programas de la OIT para cooperativas, Think.Coop y Start.Coop, fueron adaptados y utilizados por los mandantes en una docena de países. Además, se culminó y aplicó una herramienta de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para cooperativas del sector de la agricultura en los Estados Árabes.
- 158.** La OIT aplicó medidas específicas para mejorar la **productividad y sostenibilidad de las empresas** en 43 Estados Miembros, mediante distintos tipos de actividades de formación y asesoramiento, muchas de las cuales se centraron en las transiciones ecológicas. La OIT publicó una nota de políticas titulada *How MSMEs can contribute to and benefit from a just transition*, y elaboró un nuevo módulo para su programa SCORE, conocido como «SCORE para la Acción Climática» (*SCORE4Climate*), aplicado con éxito de manera experimental en el Estado Plurinacional de Bolivia. Dicho módulo se centra en la optimización del rendimiento gracias a la eficiencia de los recursos y la circularidad. En el marco de la *Iniciativa de Cambio de Sistemas* para favorecer un empleo productivo, financiada por el Gobierno de Suecia, la OIT y el Centro

de Comercio Internacional publicaron una nota conceptual sobre «Comercio por empleo», una guía sobre las cadenas de valor transfronterizas y material de orientación sobre la aplicación de una perspectiva de empleo verde para el desarrollo de sistemas de mercado. En total, se llevaron a cabo análisis de sistemas de cadenas de valor específicas en 40 países.

159. La OIT también ha invertido recursos para facilitar la transición al ámbito digital de los emprendedores con carencias en ese ámbito. Por ejemplo, se promovió activamente el pago digital de los salarios en Camboya, Filipinas, Indonesia, Kenya, México y el Perú. Sobre la base de la investigación realizada en colaboración con la OIE, se amplió el módulo de formación *Inicie y Mejore su Negocio* con una nueva herramienta llamada [Digitalice Su Negocio](#).
160. En Egipto, Etiopía, el Iraq, Kenya, el Líbano, el Sudán y Uganda, la OIT promovió la adopción de mecanismos financieros innovadores para canalizar financiación pública hacia las mipymes y las entidades de la economía social y solidaria. Esos mecanismos también tuvieron por objeto facilitar el acceso de los desplazados internos y de los refugiados al mercado laboral.
161. La OIT contribuyó a formular medidas destinadas a incrementar la resiliencia de las empresas, por ejemplo, mediante un seguro por lucro cesante en el Caribe, alianzas de colaboración público-privadas en África y soluciones integrales en materia de gestión de los riesgos en Asia. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19, la OIT promovió actividades de aprendizaje *inter pares* en entornos frágiles y desarrolló el [Programa de formación para empresas sostenibles y resilientes](#), aplicado con éxito en diez países en colaboración con las organizaciones de empleadores.
162. Durante el bienio, 17 Estados Miembros adoptaron medidas para facilitar la **transición de las empresas hacia la formalidad**. Entre ellas se incluyeron estrategias nacionales tripartitas, planes de acción, reformas jurídicas y mecanismos de coordinación que incentivaron la transición hacia la formalidad, mejoraron el acceso a la financiación, facilitaron el aumento de la productividad de las mipymes de la economía informal y simplificaron el registro y el cumplimiento de las empresas (véase el recuadro 17). Las organizaciones de los interlocutores sociales de la Argentina, el Estado Plurinacional de Bolivia, el Líbano, el Perú, Türkiye y Zimbabwe pusieron en marcha, por ejemplo, servicios de asistencia, programas de formación y aplicaciones para ayudar a las empresas de la economía informal y a sus trabajadores a entender los procesos de transición a la formalidad y sus ventajas. La OIT también elaboró un [mapa interactivo mundial](#) sobre iniciativas destinadas a facilitar la transición de las empresas hacia la formalidad, con el fin de favorecer el intercambio de conocimientos y experiencias.

► **Recuadro 17. Enfoque tripartito respecto de la transición hacia la formalidad en Gambia**

En Gambia, la OIT ayudó a los mandantes a realizar una evaluación y adoptar una estrategia nacional tripartita en pos de la formalización de la economía informal. Las organizaciones de empleadores incorporaron el programa «Formalice Su Negocio» y otras herramientas de la OIT sobre desarrollo de empresas a sus carteras de servicios. Asimismo, establecieron una plataforma virtual sobre la formalización de las empresas para ofrecer un conjunto de servicios más integral e incrementar su difusión.

163. La OIT y el PNUD aunaron esfuerzos para poner en marcha un proyecto mundial, denominado [Apoyar la transición de las empresas informales hacia el crecimiento sostenible y la formalización](#), con el apoyo de la Unión Europea y la Organización de Estados de África, el Caribe y el Pacífico. Dicho proyecto se centra en cómo el sector financiero puede incentivar la formalización de las empresas. Asimismo, la OIT reforzó su colaboración con el Comité de



Donantes para el Desarrollo Empresarial, a fin de compartir información y promover el Programa de Trabajo Decente y la aplicación de la Recomendación núm. 204.

164. Las solicitudes de asistencia técnica de la OIT por parte de los Estados Miembros a fin de promover la **armonización de las prácticas empresariales con el trabajo decente y un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas** aumentaron debido a los avances registrados en las esferas del comercio, la inversión y el fomento de una conducta empresarial responsable (diligencia debida). A fin de promover una conducta empresarial responsable, en particular en las cadenas de suministro, se establecieron procesos interministeriales y hojas de ruta con el apoyo de la OIT en 17 Estados Miembros. Asimismo, se designaron [puntos focales nacionales](#) para la promoción de la [Declaración sobre las Empresas Multinacionales](#) en Madagascar, Nepal y Togo. En Sierra Leona, se constituyó un grupo de trabajo técnico encargado de coordinar las iniciativas destinadas a promover la Declaración entre todos los ministerios e instituciones nacionales, y posteriormente se adoptó un plan de trabajo para 2022-2026. Los puntos focales nacionales en Ghana adoptaron un plan de acción nacional conjunto para la promoción de la Declaración. Asimismo, se creó una plataforma para coordinar las iniciativas de los trabajadores destinadas a promover la Declaración en Côte d'Ivoire y Ghana. Gracias a las actividades de capacitación de la OIT, los mandantes de la OIT en Chile, Colombia y el Perú hicieron aportaciones significativas a los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos. En Viet Nam, tras la adopción de un plan de acción nacional para mejorar las políticas y la legislación en materia de prácticas empresariales responsables, se llevó a cabo un diálogo nacional y se impartieron sesiones de formación sobre la debida diligencia en materia de derechos humanos, lo que facilitó una mayor sensibilización y un conocimiento más profundo de las empresas y las principales partes interesadas de la industria de la exportación. En África, Asia y América Latina, se facilitó la celebración de diálogos entre países de origen de las empresas y países anfitriones e intercambios de experiencias sobre prácticas empresariales responsables y sostenibles.
165. Durante el bienio, se puso en práctica la [herramienta de autoevaluación para las empresas](#) de la OIT y la OIE, basada en la [Declaración sobre las Empresas Multinacionales](#), así como el plan de aprendizaje para empresas del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT](#). En la [Declaración de los Ministros de Comercio del G7](#) de 2023, se reafirmó la importancia de: i) promover el respeto por los derechos humanos y las normas internacionales del trabajo en las actividades empresariales y en las cadenas mundiales de suministro, de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos; ii) la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, y iii) las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable](#).
166. La OIT siguió reforzando y promoviendo su [Servicio de asistencia para empresas sobre las normas internacionales del trabajo](#), entre otras cosas, mediante proyectos de cooperación para el desarrollo como: [Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe](#), [Aceleración de la acción para la eliminación del trabajo infantil en las cadenas de suministro en África](#) y [Comercio para un trabajo decente](#). Se amplió la cartera de formación sobre la promoción de una conducta empresarial responsable y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, con más sesiones de formación en los países y un curso en línea masivo y abierto sobre «Empresas y trabajo decente», que atrajo a 1 200 participantes en la edición en francés, centrada en África, y a 1 100 participantes en la edición en español, centrada en América Latina. También aumentó notablemente la participación en cursos de formación presencial y de aprendizaje autónomo sobre una conducta empresarial responsable en el CIF-OIT.



Presupuesto y gasto real

- 167.** El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 4 durante el bienio 2022-2023 fue de 152,6 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 de la CSPO. El grueso de las contribuciones extrapresupuestarias 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 en particular a la mejora de la productividad y la sostenibilidad de las empresas y a la formalización de las unidades económicas, lo que contribuyó a la consecución de diez resultados en nueve Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 4 (presupuesto total en 2022-2023)

• Países Bajos	22,2 millones
• Unión Europea	17,9 millones
• Múltiples donantes	9,2 millones
• República de Corea	9,0 millones
• MPTF/PNUD	8,2 millones

► Cuadro 10. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes 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	52,7	45,4
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	55,0	104,1
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	3,1
Total	107,7	152,6

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

► Datos destacados

- La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la histórica [Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 \(núm. 208\)](#), que brinda un marco para elaborar medidas en materia de regulación y de promoción con miras a desarrollar aprendizajes de calidad sobre la base del diálogo social.
- Los programas de desarrollo de competencias respaldados por la OIT que se llevaron a cabo en 14 Estados Miembros beneficiaron directamente a 436 780 personas.
- La plataforma digital sobre formación profesional en línea, [Professional Education Online](#), creada en Ucrania, permitió que se siguiera impartiendo educación y formación técnicas y que 225 000 jóvenes continuaran sus estudios pese a la guerra.
- En torno a 3 500 representantes gubernamentales, de instituciones de formación, de organizaciones empresariales y de empleadores y de organizaciones de trabajadores de todas las regiones aumentaron su capacidad de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente a través de cursos de formación impartidos en colaboración con el CIF-OIT y el OIT/CINTERFOR.

- 168.** La labor de la OIT en el ámbito del desarrollo de competencias y del aprendizaje permanente es fundamental para promover la justicia social capacitando a las personas, especialmente a los jóvenes, a fin de que puedan acceder a oportunidades de trabajo y lograr medios de subsistencia sostenibles. También es esencial para apoyar las transiciones de las personas y las empresas en periodos de transformación económica, social y medioambiental. En contextos inestables y posteriores a crisis, el desarrollo de competencias y la educación y formación técnica y profesional desempeñan una función capital para recuperar medios de subsistencia, reintegrar a las personas desplazadas por la fuerza, restablecer los servicios e infraestructuras y promover la cohesión social. En resumen, las actividades en esta esfera contribuyen a lograr un futuro más equitativo y sostenible con justicia social para todos.
- 169.** En 2022-2023, siguió aumentando la demanda de servicios en el área del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente por parte de los mandantes de la OIT. La Oficina respondió poniendo en marcha la [Estrategia de la OIT sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2022-2030](#), aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2022, cuya finalidad es capacitar a los Estados Miembros para llevar a cabo las transiciones digital y verde, incrementar la resiliencia y promover la justicia social a través del desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, contribuyendo así a la consecución del ODS 4 (educación de calidad), el ODS 5 (igualdad de género) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico). La Estrategia consta de cinco pilares: formulación de políticas, información sobre las necesidades de competencias, itinerarios de aprendizaje, programas inclusivos y aprendizajes de calidad. Esto va acompañado de un plan de acción para desarrollar las capacidades de los mandantes, generar y difundir conocimientos, movilizar recursos, promover las normas y reforzar el liderazgo y las alianzas de la OIT.
- 170.** Aprovechando el impulso generado por la citada Estrategia y la Recomendación núm. 208, la OIT estrechó la colaboración con los asociados para el desarrollo y con las organizaciones internacionales y regionales. La [Iniciativa de Competencias para África](#), emprendida conjuntamente con la Unión Africana, fue crucial para reforzar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo en 16 países y para elaborar estrategias de previsión de competencias en la República Unida de Tanzania, Zambia y Zimbabwe. A tal fin, la OIT colaboró con el Banco Mundial, la Agencia Francesa de Desarrollo, la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, y la Agencia para el Desarrollo de la Enseñanza Técnica en Benin, a fin de promover los intercambios sobre los aprendizajes informales. Esto condujo a la creación de la Red de competencias y aprendizaje del África Subsahariana y al establecimiento en Benin de un polo de conocimientos sobre aprendizajes de calidad para el África francófona.
- 171.** La OIT siguió promoviendo la adopción de soluciones innovadoras para el desarrollo de competencias y movilizando a innovadores de todo el mundo en el ámbito de las competencias mediante la puesta en marcha de las «[Convocatorias sobre innovación y competencias](#)». En colaboración con el Banco Islámico de Desarrollo, la OIT invitó a organizaciones sin ánimo de lucro dirigidas por jóvenes a proponer [soluciones ecológicas](#), con objeto de impulsar procesos de formación para jóvenes en contextos posteriores a crisis. Asimismo, en colaboración con la OCDE, la OIT amplió el alcance de la [base de datos sobre competencias para el empleo \(S4Js\)](#), que ahora abarca 27 países de ingresos medios y bajos y reúne información sobre los déficits de competencias y calificaciones profesionales, y desplegó importantes esfuerzos para establecer una taxonomía mundial de competencias (véase el recuadro 18).



► **Recuadro 18. Colaboración entre la OIT y la OCDE para desarrollar la base de datos sobre competencias para el empleo (S4Js) y establecer una taxonomía mundial de competencias**

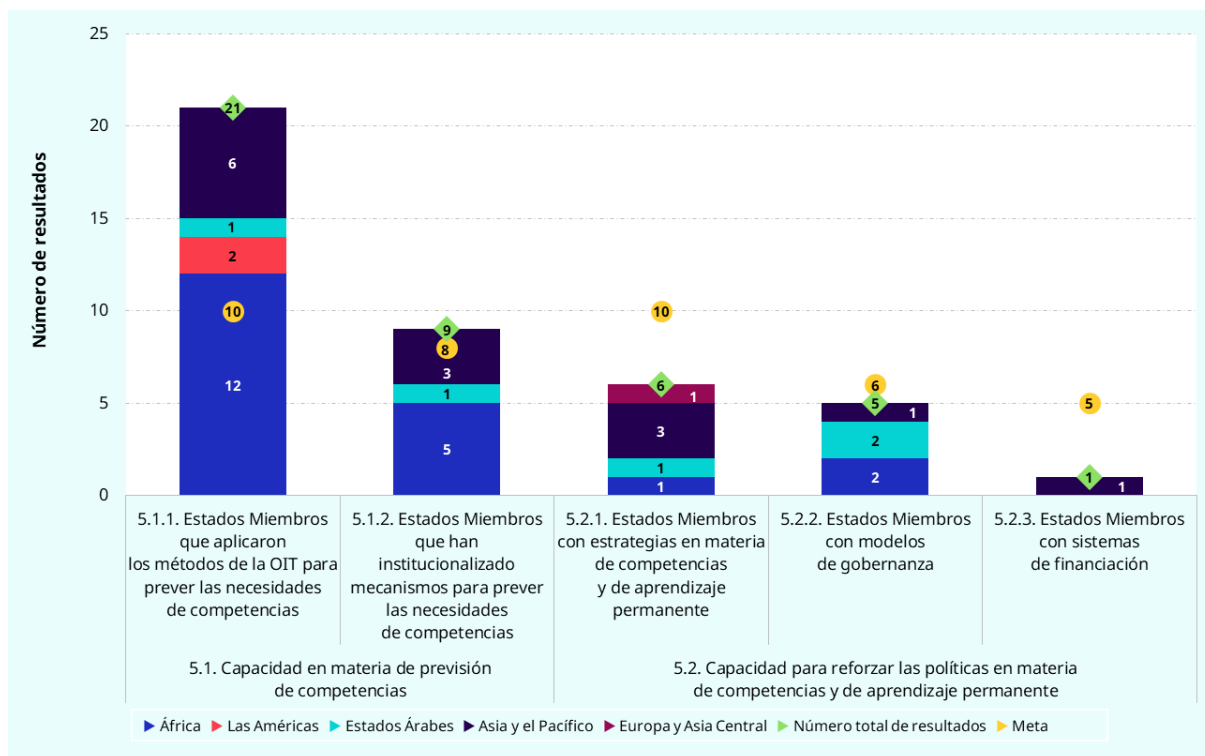
A petición de la presidencia india del G20 en 2023, la OIT y la OCDE aportaron una [contribución](#) al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 con objeto de elaborar un inventario de déficits de competencias. Los líderes del G20 se comprometieron a abordar este problema a nivel mundial, entre otras cosas, mediante un refuerzo de los datos estadísticos nacionales y la ampliación de la base de datos S4Js de la OIT y la OCDE a fin de abarcar a todos los países del G20. Asimismo, pidieron a ambas organizaciones que llevaran a cabo un estudio sobre la viabilidad de una clasificación de referencia internacional de las ocupaciones por competencias y calificaciones. Como resultado de ello, la OIT inició un estudio que conducirá al establecimiento de una taxonomía mundial de competencias.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

- 172.** Durante el bienio, la OIT brindó apoyo a los Estados Miembros para reforzar sus capacidades con respecto a la previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas, la formulación de políticas sobre competencias y aprendizaje permanente, el refuerzo de las opciones de aprendizaje inclusivas en el medio laboral y la aceleración de la digitalización. En total, la OIT contribuyó al logro de 97 resultados en estos ámbitos, es decir, un 23 por ciento por encima de la meta conjunta fijada para el bienio. Concretamente, se alcanzaron o superaron las metas de cuatro de los diez indicadores de productos (véanse los gráficos 26 y 27), especialmente con respecto a la previsión de las necesidades de competencias y el desarrollo de métodos para ofrecer una formación en el medio laboral y programas flexibles de desarrollo de competencias. A pesar de los notables progresos en las estrategias de desarrollo de competencias y aprendizaje en el medio laboral en varios países, los resultados en relación con la financiación de los sistemas de competencias se situaron muy por debajo de la meta fijada, como ya sucedió en 2020-2021, dado que las decisiones en materia de financiación se vieron afectadas por el limitado margen presupuestario tras la pandemia y la necesidad de abordar otras prioridades sociales en muchos países.

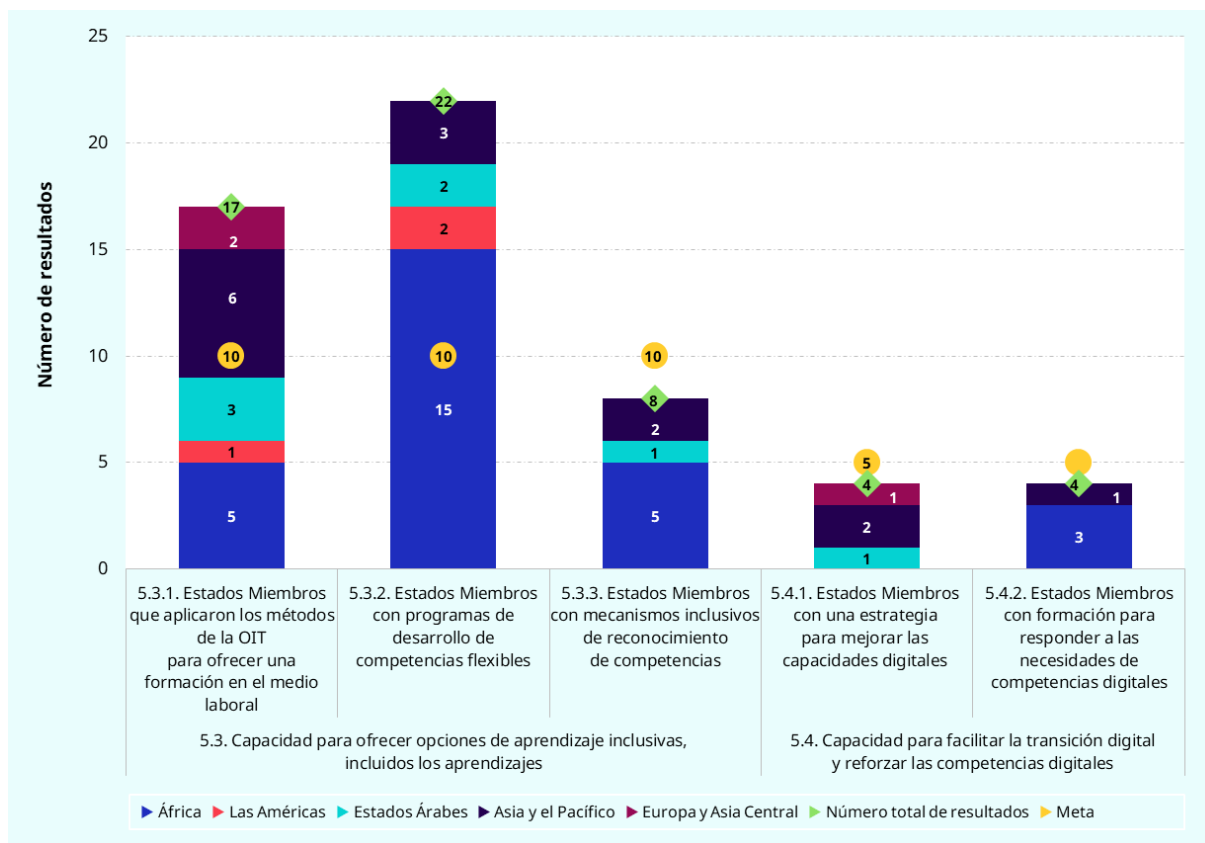


► **Gráfico 26. Resultados obtenidos en el marco del resultado 5 (productos 5.1 y 5.2), por indicador de producto y región**



- 173.** La OIT promovió la aplicación de métodos específicos para la **previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas** en 21 países, y respaldó la institucionalización de sistemas de medición y seguimiento de las competencias en 9 Estados Miembros. La OIT brindó servicios de apoyo y capacitación para medir la inadecuación de las competencias mediante encuestas de la fuerza de trabajo (en Eswatini y Filipinas) y creó metodologías innovadoras para utilizar macrodatos, como el *web-scraping* (extracción de información de sitios web). El [Programa de Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica](#), que se puso en marcha en 19 países, ayudó a detectar las competencias requeridas en sectores que pueden incrementar las exportaciones. En el Paraguay, con el apoyo del OIT-CINTERFOR, el Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social aplicó de forma experimental una metodología para desarrollar un «índice de empleabilidad». A escala mundial, la OIT se situó como líder en difusión de conocimientos sobre la previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas, proporcionando aportaciones decisivas sobre las competencias para las economías verde, digital y del cuidado. Entre los principales productos desarrollados en el bienio 2022-2023 cabe señalar: i) la revisión bibliográfica [Changing demand for skills in digital economies and societies](#) y una [nota de políticas](#) conexa; ii) el informe elaborado conjuntamente por la OIT y la OCDE [Equipping Health Workers with the Right Skills](#); iii) una nota de políticas sobre los empleos verdes, titulada [Skills Development for a Just Transition](#), y iv) una herramienta de orientaciones prácticas titulada [Greening TVET and skills development: A practical guidance tool](#).

► **Gráfico 27. Resultados obtenidos en el marco del resultado 5 (productos 5.3 y 5.4), por indicador de producto y región**



174. Seis países desarrollaron y aplicaron **estrategias nacionales inclusivas en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente** basadas en el diálogo social, con el apoyo de la OIT, y otros seis mejoraron los mecanismos de gobernanza y financiación. Panamá, por ejemplo, definió una hoja de ruta para establecer un Marco Nacional de Cualificaciones y comenzó a aplicarlo con respecto a cinco ocupaciones. Filipinas, Indonesia y Malasia revisaron sus estrategias en materia de educación y formación técnica y profesional para abordar las necesidades de competencias (véase el recuadro 19). A nivel mundial, la OIT publicó el informe *Financing mechanisms for promoting social inclusion in skills and lifelong learning systems*, que constituyó el primer estudio exhaustivo de las buenas prácticas y las opciones en materia de políticas internacionales para financiar los sistemas de desarrollo de competencias y de aprendizaje permanente, a fin de incluir a los alumnos desfavorecidos y vulnerables. También preparó una nota titulada *Inventory of digital career guidance tools*. Los cursos de formación impartidos conjuntamente con el CIF-OIT y otros organismos internacionales contribuyeron a reforzar la capacidad de los mandantes en cuestiones como el establecimiento de órganos sectoriales de competencias, la financiación del desarrollo de competencias y los sistemas de desarrollo profesional. En el estudio de la OIT y el Banco Africano de Desarrollo, *Building pathways to sustainable growth: Strengthening TVET and productive sector linkages in Africa*, se formularon recomendaciones clave para incrementar las inversiones en el desarrollo de competencias y mejorar los resultados de la educación y formación técnica y profesional en la región.

► **Recuadro 19. Programa sobre Competencias para la Prosperidad (S4P)**

Con el fin de resolver el problema de la falta de trabajadores cualificados en Filipinas, Indonesia y Malasia —lo que obstaculiza el incremento de la prosperidad y la reducción de la pobreza—, el [Programa sobre Competencias para la Prosperidad en Asia Sudoriental](#) de la OIT (S4P) brindó apoyo a los interlocutores sociales y a las instituciones de educación y formación a fin de revisar y reformar las estrategias, políticas y cursos de educación y formación técnica y profesional. Este programa, financiado por el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, benefició a 154 619 personas en una amplia diversidad de sectores, como el [turismo sostenible en Indonesia](#), el [procesamiento de alimentos en Malasia](#) y la [construcción en Filipinas](#).

175. Los esfuerzos de los Estados Miembros y la cooperación aportada por la OIT para mejorar **la oferta y la inclusividad de las opciones de aprendizaje** aumentaron considerablemente durante el bienio 2022-2023, lo que produjo 47 resultados en 38 Estados Miembros. Entre otras cosas, se establecieron marcos jurídicos y sistemas digitales para facilitar el reconocimiento de aprendizajes previos, incluido para los trabajadores migrantes, los refugiados y las personas en contextos de desplazamiento forzoso (en Camboya, Egipto, Etiopía, Jordania, Kenya, Mauricio, Mauritania, la República Unida de Tanzania, Seychelles, el Sudán y Uganda) y se adoptaron estrategias y programas sobre aprendizajes de calidad (en Camboya, China, Côte d'Ivoire, Egipto, Jordania, Kenya, el Líbano, Mauritania, la República Unida de Tanzania, Uganda y el Yemen).
176. Numerosos Estados Miembros de todas las regiones desarrollaron campañas de divulgación e introdujeron cambios importantes en los planes de estudios y en los métodos de impartición de la formación para incrementar la inclusividad de sus sistemas de desarrollo de competencias, centrándose en las mujeres, las personas con discapacidad, los refugiados y las comunidades de acogida, las personas afectadas por conflictos armados, las economías informales y rurales, los jóvenes que corren el riesgo de ser víctimas del trabajo infantil y las personas vulnerables al trabajo forzoso. La OIT preparó productos específicos para brindar apoyo a los Estados Miembros, por ejemplo, marcos de planes de estudios de educación y formación técnica y profesional en línea y marcos para el reconocimiento digital de los aprendizajes previos, una [herramienta de orientaciones prácticas para la ecologización de la educación y formación técnica y profesional](#), que se presentó en la Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP27), y programas de orientación y formación destinados a las principales partes interesadas. Con el fin de impulsar la empleabilidad de los jóvenes, la OIT brindó asistencia a los países para facilitar la participación de la industria en la educación y formación técnica y profesional, los aprendizajes y otros programas de formación en el medio laboral.
177. Con objeto de facilitar la **transición digital** de los sistemas de desarrollo de competencias y la oferta de competencias para la economía digital, la OIT incrementó su apoyo al establecimiento de plataformas en línea para la búsqueda de empleo, planes de estudios con orientación digital y mecanismos electrónicos para el reconocimiento de los aprendizajes previos, entre otras innovaciones, lo cual contribuyó a lograr ocho resultados durante el bienio. Además, la OIT respaldó la digitalización de la educación y formación técnica y profesional en Ucrania y la impartición de cursos de formación en competencias digitales, en colaboración con el sector privado, en Egipto. También brindó asesoramiento en materia de políticas al Gobierno de la India sobre la forma de cerrar la brecha digital. En Kenya, ayudó a la Autoridad de Educación y Formación Técnica y Profesional a revisar y desarrollar un plan de estudios sobre competencias digitales que responda a la demanda del mercado de trabajo. En el Senegal, la OIT, junto con el CIF-OIT, apoyó la digitalización de los módulos de formación y el desarrollo de un curso de formación sobre iniciativas empresariales digitales.



Presupuesto y gasto real

- 178.** El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 5 durante el bienio 2022-2023 ascendió a 126,8 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 31 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 68 por ciento de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 1 por ciento de la CSPO. Este monto superó en un 16 por ciento el presupuesto para el bienio, especialmente debido a la movilización de contribuciones voluntarias para la determinación y la previsión de las necesidades de competencias y el desarrollo de opciones de aprendizaje inclusivas que saquen provecho de la digitalización y los avances tecnológicos. Los fondos de la CSPO que se destinaron a la consecución de este resultado contribuyeron a lograr siete resultados en seis Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 5 (presupuesto total en 2022-2023)

• Colombia	19,4 millones
• Países Bajos	16,9 millones
• Unión Europea	10,5 millones
• Reino Unido	10,4 millones
• Canadá	7,0 millones

► Cuadro 11. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes al resultado 5

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gastos reales (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario	45,1	39,1
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	64,6	86,7
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	1,0
Total	109,7	126,8

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

► Datos destacados

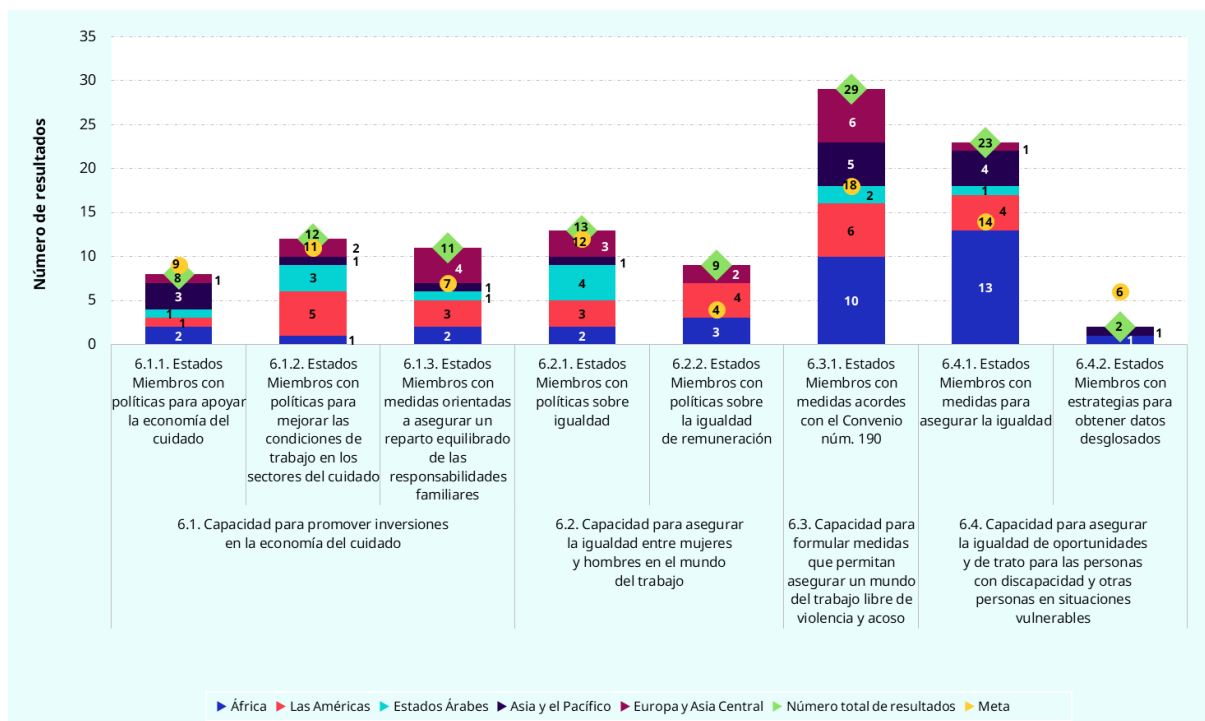
- Alrededor de 1 100 millones de trabajadores y de solicitantes de empleo en 26 países se beneficiaron potencialmente de las reformas jurídicas y de políticas sobre igualdad y no discriminación, lo que incluye la protección de la maternidad, los servicios y políticas de licencia para la prestación de cuidados y la protección contra la violencia y el acoso y el VIH/sida.
- Más de 180 000 trabajadores en 20 países tuvieron la posibilidad de realizar pruebas de autodiagnóstico del VIH en el lugar de trabajo, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal, lo que ayudó a eliminar el estigma y la discriminación y permitió que las personas cuyos resultados en las pruebas fueran positivos pudieran acceder a un tratamiento y a una atención imprescindibles para seguir con vida.
- En seis países se introdujo legislación nueva o revisada sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor con miras a mejorar los salarios de las mujeres trabajadoras y reducir la brecha salarial de género en todos los sectores.
- Las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores de 13 países adoptaron medidas para promover la igualdad y la no discriminación, en particular con respecto a la igualdad de género, la diversidad y la inclusión, y la eliminación de la violencia y el acoso.

- 179.** La labor de la OIT centrada en promover la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y un trato justo para todos fue determinante para mitigar las repercusiones negativas que tuvieron las múltiples crisis registradas durante el bienio en las mujeres y los grupos de población que ya se estaban quedando atrás y que sufrieron de manera desproporcionada las consecuencias adversas de la pandemia de COVID-19.
- 180.** La estrategia aplicada durante el bienio se concentró en impulsar las inversiones y el trabajo en la economía del cuidado, que constituye un elemento central del programa transformador sobre la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. La OIT y ONU-Mujeres pusieron en marcha un programa conjunto, denominado [Promover el empleo decente para las mujeres a través de políticas de crecimiento inclusivo e inversiones en la economía del cuidado](#), en la Argentina, Egipto, Etiopía, Marruecos y Nepal. Dicho programa permitió desarrollar un fructífero modelo de intervención basado en la integración de las políticas e inversiones macroeconómicas, sectoriales y del mercado de trabajo a fin de eliminar los obstáculos para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo y contribuir a un crecimiento inclusivo.
- 181.** Si bien la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sigue siendo un objetivo mundial difícil de alcanzar, la OIT registró un fuerte aumento de solicitudes para recibir asistencia en este ámbito. Ello refleja, en parte, el impacto y la proyección de la [Coalición Internacional para la Igualdad Salarial](#). La Secretaría de la Coalición está dirigida por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, y constituye una asociación de múltiples partes interesadas entre las que figuran Gobiernos, organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores. Durante el bienio se adhirieron 11 nuevos miembros.
- 182.** La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un gran obstáculo estructural para la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. Por ello, el elevado número de ratificaciones del Convenio núm. 190 y los avances en su aplicación en varios países contribuyeron de forma significativa a promover la igualdad de género. La OIT intensificó su apoyo a los mandantes, concentrándose particularmente en impulsar enfoques integrados para abordar las causas profundas de la exclusión, la discriminación y la marginación.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

- 183.** Durante el bienio, el apoyo de la OIT se centró en cuatro productos relacionados con la capacidad de los Estados Miembros para promover: i) las inversiones en la economía del cuidado; ii) la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo; iii) las medidas contra la violencia y el acoso, y iv) la igualdad de oportunidades y de trato para todos. En total, la OIT contribuyó al logro de 107 resultados, superando así en un 32 por ciento la meta conjunta fijada para el bienio, y cumpliendo o sobrepasando los resultados previstos con respecto a seis de los ocho indicadores de productos (véase el gráfico 28). Se trata de una mejora considerable en comparación con los resultados de 2020-2021. Las inversiones realizadas en los bienios precedentes con objeto de reforzar la capacidad interna y la base de conocimientos para brindar un apoyo eficaz a los mandantes en el ámbito de la igualdad han sido fundamentales para asegurar un apoyo efectivo por parte de la Organización.



► **Gráfico 28. Resultados obtenidos en el marco del resultado 6, por indicador de producto y región**

- 184.** La OIT intensificó sus esfuerzos a fin de dar apoyo a los mandantes en la promoción de inversiones en la **economía del cuidado** (véase el recuadro 20), lo que condujo a la adopción o aplicación de estrategias o medidas en materia de políticas en 8 Estados Miembros y mejoras en las condiciones de trabajo de los trabajadores en la economía del cuidado en 12 países de todas las regiones. A título de ejemplo, cabe citar la adopción de dos estrategias de inversión a nivel provincial en la Argentina y la integración de la inversión en los sectores del cuidado (salud y educación) como prioridad en el Marco de Financiación Sostenible de Egipto. Asimismo, se emprendió una labor pionera para proporcionar cuidados a través de cooperativas en el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Zimbabwe, prestando una atención especial a las poblaciones excluidas, como los pueblos indígenas y los trabajadores en la economía informal. La labor de la OIT en el ámbito de la economía del cuidado en varios países fue financiada, en parte, por asociados para el desarrollo clave, especialmente el Gobierno de Noruega. Además, para ayudar a los países a medir el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, la OIT elaboró varios módulos complementarios con objeto de integrarlos en las encuestas sobre la fuerza de trabajo.

► **Recuadro 20. Cuidados en el trabajo**

La publicación de un importante informe sobre los [cuidados en el trabajo](#), la creación del [portal mundial sobre políticas en materia de cuidados](#) y la [herramienta de simulación de inversiones](#) en esas políticas contribuyeron a generar conocimientos sobre la inversión en los cuidados con miras a promover la igualdad de género y la inclusión. Dicho portal contiene más de 60 indicadores jurídicos y estadísticos relacionados con la protección de la maternidad y la licencia para la prestación de cuidados, los servicios de cuidado infantil y los servicios de cuidados a largo plazo en más de 180 países. En diciembre de 2023, el citado simulador era la mayor herramienta de modelización en línea sobre políticas en materia de cuidados, desarrollada para más de 80 países. En agosto de 2023, el portal había recibido más de 4 000 visitas, y 430 usuarios de 60 países se habían registrado para utilizarlo. En respuesta a la demanda de los mandantes, la OIT elaboró 15 reseñas sobre los «cuidados en el trabajo» en varios países, tres reseñas regionales (Unión Europea, Oriente Medio y África Septentrional, y Asia y el Pacífico) y [tres informes regionales complementarios](#) sobre las políticas en materia de cuidados.

La difusión de conocimientos sobre la economía del cuidado también se reforzó con la impartición de un nuevo curso en línea, en colaboración con el CIF-OIT.

- 185.** En 11 países se aplicaron medidas para mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, mediante la ampliación de las políticas de licencia para la prestación de cuidados, y para proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares frente a la discriminación. Cabo Verde adoptó un plan de acción tripartito integral para promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares y la protección de la maternidad en el trabajo. Jordania estableció un Marco Nacional para los Servicios de Guardería, y la colaboración con la Confederación de Empresas de China dio lugar a la introducción de políticas en el lugar de trabajo que abarcan cuestiones como los horarios de trabajo flexibles, la mejora de las medidas de apoyo a la lactancia, el cuidado infantil y la protección de las trabajadoras embarazadas y las madres de recién nacidos. Gracias a la financiación del Gobierno de Suecia, la OIT brindó apoyo a los mandantes en la República de Moldova para la elaboración de un plan de acción destinado a incrementar las tasas de empleo de las mujeres que tienen responsabilidades familiares (véase el recuadro 21).

► **Recuadro 21. Medidas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en la República de Moldova**

Con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, la OIT prestó asistencia a sus mandantes en la República de Moldova para llevar a cabo una serie de reformas legislativas y de políticas destinadas a apoyar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. El Gobierno adoptó el Programa Nacional de Empleo para 2022-2026 y un plan de acción para aumentar las tasas de actividad y ocupación de las mujeres con responsabilidades familiares, incluidas las refugiadas de Ucrania, facilitando su acceso a servicios de cuidado infantil para los niños de hasta 3 años. Ello incluye la ampliación de los servicios públicos de guardería, el apoyo a la creación de servicios alternativos de cuidado infantil y el establecimiento de incentivos para crear guarderías privadas, generando así también empleos decentes en el sector del cuidado. Asimismo, se elaboraron un plan de estudios y una metodología de referencia para la formación de los proveedores de servicios de cuidado infantil.

- 186.** La cooperación para promover la **igualdad de género** dio lugar a la adopción de estrategias, medidas en materia de políticas y disposiciones institucionales en 13 países y al desarrollo de iniciativas específicas para asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en 9 Estados Miembros. Esto incluyó enmiendas a la legislación nacional con arreglo a lo dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Ucrania (miembro tripartito de la EPIC) aprobó la Estrategia nacional para reducir la brecha salarial de género en el



periodo que va hasta 2030 y un plan de acción operacional para su aplicación, que incluye medidas destinadas a promover una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Por otro lado, Costa Rica aplicó una metodología nacional para medir la disparidad salarial por razón de género, y el Brasil promulgó una ley de igualdad salarial.

187. El establecimiento de comités nacionales con el cometido de promover la igualdad entre hombres y mujeres fue un factor capital que permitió a más mujeres acceder al mercado de trabajo y permanecer en él. La OIT también prestó asistencia a los interlocutores sociales para aplicar diversos mecanismos y herramientas destinados a promover la igualdad y la no discriminación en el seno de sus organizaciones, por ejemplo, auditorías participativas de género. La OIT incrementó su participación en la COP27 aportando datos empíricos sobre la disparidad de los efectos del cambio climático entre mujeres y hombres, exacerbada en parte por la distribución del trabajo del cuidado no remunerado sesgada en función del género. La OIT y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático publicaron el documento titulado *Just transition: An essential pathway to achieving gender equality and social justice* y la nota de políticas *Gender equality, labour and a just transition for all*. Además, se elaboró una serie de notas de políticas y de programas de formación con el fin de fomentar una conducta empresarial responsable, la igualdad de género y la no discriminación en el contexto del empoderamiento económico de las mujeres.
188. El apoyo de la OIT a los mandantes con miras a la eliminación de la **violencia y el acoso en el trabajo** tuvo resultados en 29 países y ha sido capital para promover la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 190. Con el objetivo de desarrollar enfoques integrados que aborden las causas profundas de la exclusión, la discriminación y la marginación, la OIT ayudó a revisar la legislación y los códigos de conducta relacionados con la violencia contra las mujeres y las niñas en Armenia, Indonesia, Jordania, Ucrania y Viet Nam. Se realizaron exámenes jurídicos y análisis de lagunas en varios países de todas las regiones, impulsando el diálogo social y sensibilizando a los mandantes con respecto a las formas de detectar y abordar esas cuestiones. La OIT elaboró orientaciones y facilitó acuerdos bipartitos y tripartitos para tratar la violencia y el acoso, incluido a nivel empresarial y sectorial, y proporcionó servicios de capacitación a las principales partes interesadas, como jueces e inspectores del trabajo. En colaboración con Lloyd's Register Foundation y Gallup, la OIT llevó a cabo la primera *encuesta mundial de referencia* sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo.
189. Los esfuerzos desplegados con miras a incrementar la **igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables** y los resultados cosechados en 23 países son clave para lograr el objetivo de «no dejar a nadie atrás» y materializar el compromiso de la OIT con el trabajo decente y la justicia social para todos. Durante el bienio, la OIT prestó apoyo, en el marco del *Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida*, a nueve Estados Miembros a fin de formular políticas nacionales sobre el VIH, y se observó una tendencia creciente a incluir el VIH en estrategias más amplias para asegurar el bienestar en el trabajo. A través de la asociación empresarial de pueblos indígenas en el Estado Plurinacional de Bolivia, la OIT respaldó la formulación y ejecución de 160 planes empresariales, lo que permitió a mujeres y jóvenes indígenas reforzar su potencial de ingresos. En Colombia, la OIT brindó apoyo técnico y formación a los delegados de la Instancia Especial de Alto Nivel de los Pueblos Étnicos de Colombia y contribuyó a la adopción de un plan de trabajo estratégico para gestionar el derecho de estos pueblos a ser consultados, en consonancia con el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Asimismo, prosiguió la labor destinada a impulsar el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y otras siete empresas multinacionales y cinco redes nacionales de empresas y discapacidad se sumaron a la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT durante el bienio.



190. La OIT siguió proporcionando información y herramientas para facilitar la recopilación de datos desglosados; y la [base de datos ILOSTAT](#) desglosa ahora las estadísticas sobre el mercado de trabajo por personas con y sin discapacidad. Solo tres Estados Miembros desarrollaron estrategias amplias para generar datos desglosados con el fin de facilitar la concepción de medidas en materia de políticas dirigidas específicamente a los grupos que sufren un mayor riesgo de exclusión.
191. La OIT publicó una serie de [crónicas breves y artículos de blog](#) con historias personales de pueblos indígenas, así como un documento técnico titulado *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*. Por otra parte, la nota de políticas *"Nothing about us without us": Realizing disability rights through a just transition towards environmentally sustainable economies and societies* ofrece orientaciones con respecto a la inclusión de las personas con discapacidad a fin de lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. Asimismo, la OIT coordinó la elaboración de la nota de orientaciones producida por el conjunto de las Naciones Unidas [Guidance Note On Intersectionality, Racial Discrimination and Protection Of Minorities](#), y publicará un primer informe de referencia sobre la discriminación racial y el mundo del trabajo en 2024.

Presupuesto y gasto real

192. El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 6 durante el bienio 2022-2023 ascendió a 62,2 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 67 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 4 por ciento procedió de la CSPO. La OIT siguió experimentando dificultades para movilizar recursos extrapresupuestarios con el fin de lograr este resultado, pero incrementó sustancialmente los fondos procedentes de la CSPO —sobre todo para financiar iniciativas relacionadas con la economía del cuidado—, lo que contribuyó a alcanzar diez resultados en siete Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 6
(presupuesto total en 2022-2023)

• ONUSIDA	5,7 millones
• ONU-Mujeres	2,9 millones
• MPTF/PNUD	2,7 millones
• Suecia	2,3 millones
• Francia	1,3 millones

► **Cuadro 12. Presupuesto estratégico y gasto real correspondientes 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	43,9	41,5
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	30,0	17,9
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	2,8
Total	73,9	62,2



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

► Datos destacados

- En junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una [resolución histórica sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).
- En 14 países se adoptaron sistemas de salarios mínimos o se mejoraron los sistemas existentes, lo que también incluye el establecimiento de bases salariales mínimas más elevadas gracias a la negociación colectiva en 5 países de África.
- Las reformas de políticas y las medidas introducidas en 28 países beneficiaron a más de 18 millones de trabajadores domésticos.
- Más de 150 000 trabajadores migrantes recibieron la asistencia de 64 centros de recursos para migrantes en Asia Sudoriental, y más de 60 000 migrantes y refugiados en América Latina se beneficiaron de los servicios proporcionados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- En los Estados Árabes, se liberó de las peores formas de trabajo a 2 000 niños, que fueron reinsertados, y más de 8 000 niños y familias vulnerables se beneficiaron de las mejoras introducidas en los marcos de políticas.

- 193.** La OIT consolidó su apoyo a los mandantes para hacer frente a las repercusiones de las múltiples crisis en la protección de los trabajadores, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades dimanantes de la creciente digitalización de la economía y las transformaciones en la organización del trabajo. Las solicitudes de asistencia se centraron en reafirmar la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en subsanar el acceso desigual a la protección de los trabajadores, prestando una atención particular a los sectores de alto riesgo, los trabajadores migrantes y los refugiados, otros trabajadores en situaciones de vulnerabilidad y los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, incluidos los trabajadores en las plataformas digitales y en la economía informal. La necesidad de establecer salarios adecuados siguió siendo una prioridad, en particular debido a la elevada inflación en muchos países. El auge del teletrabajo y de las modalidades de trabajo flexibles, tras la pandemia de COVID-19, aumentó el interés en los marcos reglamentarios.
- 194.** Las múltiples crisis que siguieron a la pandemia de COVID-19 afectaron gravemente al cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y a la capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar enfoques integrados. Algunos países, sin embargo, elaboraron programas específicos que abarcan todas las categorías en determinados sectores (véase el recuadro 22). Habida cuenta del incremento de la incidencia mundial del trabajo infantil y el trabajo forzoso, varios Estados Miembros renovaron su compromiso de abordar las causas profundas de estos problemas mediante legislación, políticas y planes de acción. La 5.ª Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, celebrada en mayo de 2022, y el [Llamamiento a la Acción de Durban](#) impulsaron de forma decisiva ese proceso. Sin embargo, los progresos han sido limitados en lo que respecta a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en los distintos países. La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2022 suscitó un interés renovado en la seguridad y salud en el trabajo y brinda una oportunidad para seguir promoviendo un enfoque integrado.



► **Recuadro 22. Promoción integrada de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Madagascar**

En 2022 y 2023, Madagascar introdujo progresivamente medidas de protección para los trabajadores de los sectores textil, minero, de la mica y de la vainilla. El Gobierno aplicó un programa integrado para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en las cadenas de suministro de los sectores textil y del vestido. Con el apoyo de los programas de referencia de la OIT Better Work, Seguridad + Salud para Todos y Comercio al Servicio del Trabajo Decente, 357 mujeres y hombres trabajadores y directivos de 28 fábricas adquirieron conocimientos en materia de conformidad social, diálogo social, derechos y responsabilidades de los trabajadores e igualdad de género. Al mismo tiempo, 28 inspectores del trabajo recibieron capacitación para combatir el trabajo infantil en el sector minero y se aplicó un plan estratégico para la inspección del trabajo que incluye procesos de vigilancia con respecto al trabajo infantil en los sectores de la mica y de la vainilla. Por otro lado, se estableció un sistema de puntos focales nacionales para promover la [Declaración sobre las Empresas Multinacionales](#), a fin de asegurar la coordinación de las actividades de sensibilización para empresas sobre la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En ese sentido, se organizaron cuatro talleres de sensibilización relativos a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, se prestaron servicios de asesoramiento adaptados a cinco fábricas y se establecieron tres comités bipartitos. Un total de 22 mujeres supervisoras y directivas en esas fábricas recibieron formación para reforzar sus competencias transversales y su autonomía.

195. La OIT reforzó las alianzas de colaboración mediante plataformas para la programación conjunta, la movilización de recursos y conocimientos especializados, y el refuerzo de las actividades de promoción, que fueron fundamentales para la consecución de resultados en los países. La Alianza 8.7 siguió desplegando esfuerzos para eliminar el trabajo forzoso y el trabajo infantil y alcanzar esa meta de los ODS. La colaboración continuada de la OIT con la Organización Mundial de la Salud ha resultado esencial para la elaboración de productos de difusión de conocimientos concebidos específicamente para promover un entorno de trabajo seguro y saludable. El [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) se centra, entre otras cosas, en la formalización en los países pioneros, y la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración vela por la aplicación de un enfoque coherente con respecto a esta cuestión que englobe la migración laboral.

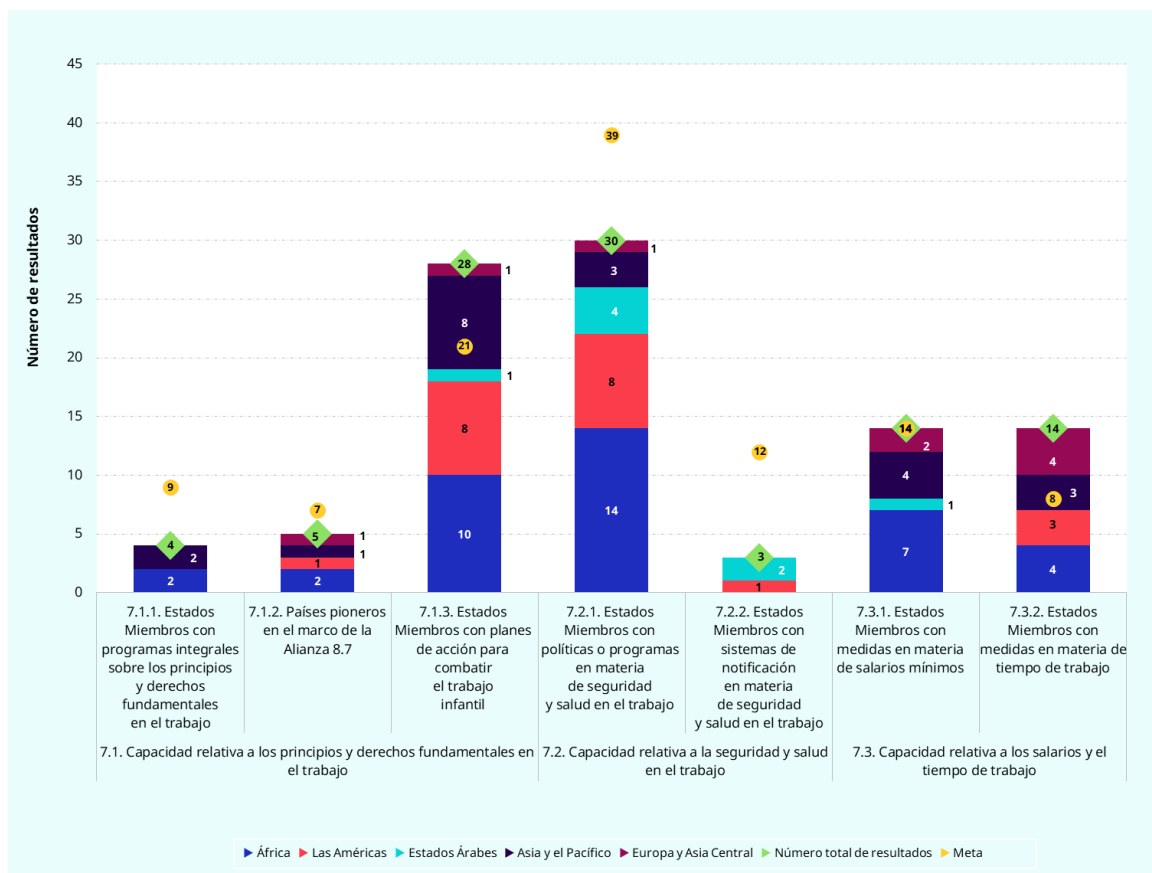
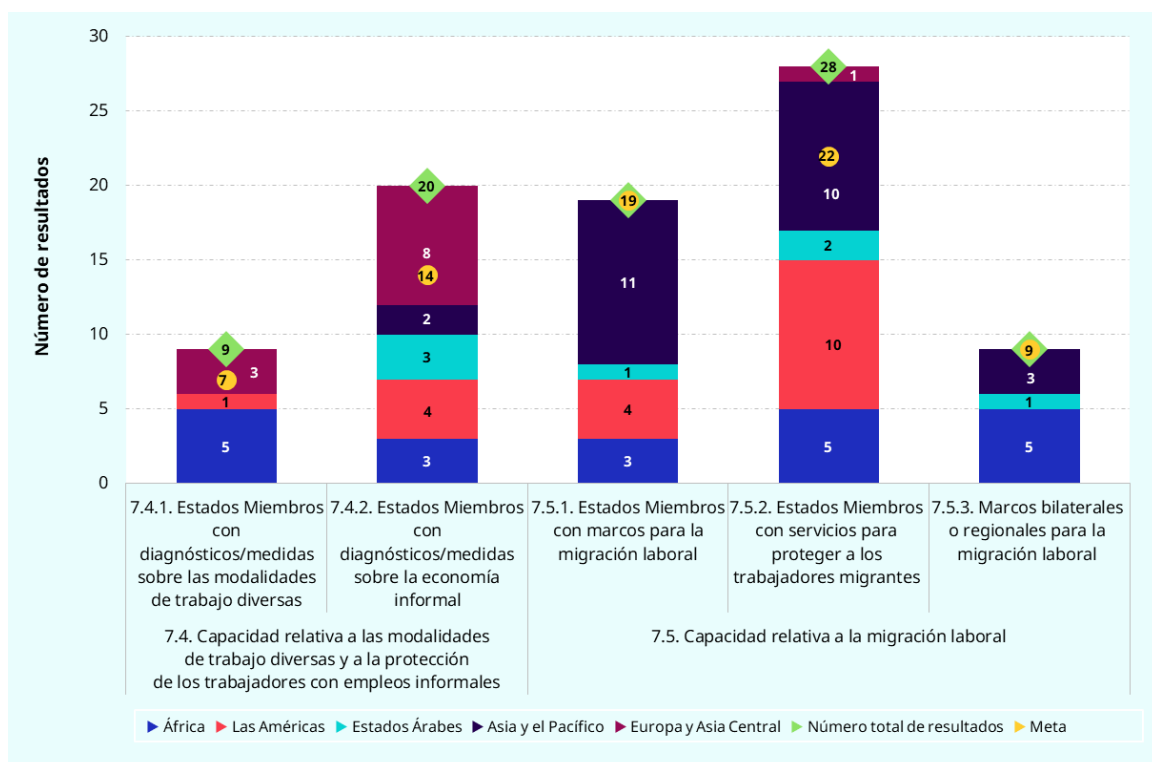
Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

196. Durante el bienio, la OIT logró cinco productos principales que se centraron en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo, la protección de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas y en la economía informal, y la migración laboral. En total, la OIT contribuyó al logro de 183 resultados, superando así en un 1 por ciento la meta establecida. En 4 de los 5 productos y en 8 de los 12 indicadores asociados a estos productos se alcanzó o sobrepasó la meta fijada (véanse los gráficos 29 y 30).
197. Aunque la OIT se esforzó por promover un **enfoque integrado para abordar los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, las solicitudes de asistencia por parte de los mandantes siguieron siendo limitadas. Se lograron resultados en unos pocos países, principalmente en aquellos con proyectos activos de cooperación para el desarrollo que abarcaron todos esos principios. A fin de abordar esta cuestión, la OIT está documentando buenas prácticas para facilitar en mayor medida el intercambio de experiencias, políticas y programas que reflejen el carácter sinérgico de dos o más principios y derechos fundamentales en el trabajo.



198. El programa mundial de referencia de la OIT denominado IPEC+, con el apoyo de importantes asociados para el desarrollo, contribuyó al logro de 28 resultados que abordaron las causas profundas del trabajo infantil, del trabajo forzoso y de la trata de personas. Su objetivo fue ampliar la protección social, mejorar los medios de subsistencia, incrementar la voz y la representación, y promover la no discriminación, prestando al mismo tiempo una atención particular a los trabajadores en los sectores informal y rural, así como a los migrantes. En septiembre de 2022, la OIT, Walk Free y la OIM publicaron una nueva edición del informe titulado *Global Estimates on Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, una fuente esencial de conocimientos y datos para la formulación de políticas.
199. Gracias a la atención dedicada a la [Resolución](#) sobre la **seguridad y salud en el trabajo**, mediante la cual se incluyó un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Conferencia Internacional del Trabajo, 2022), así como a las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19 sobre los vínculos entre la salud general, el entorno y el mundo del trabajo, 30 países —casi la mitad de ellos en África— elaboraron marcos nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Estos marcos incluyeron perfiles, políticas, programas, disposiciones jurídicas estrechamente vinculadas con el Convenio núm. 155 y reglamentos sobre la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al teletrabajo. En América Latina y el Caribe se lograron menos resultados de los previstos. Al igual que en 2020-2021, el número de solicitudes de asistencia para elaborar sistemas de notificación en materia de seguridad y salud en el trabajo fue inferior al previsto, posiblemente debido a la existencia de otras prioridades a nivel nacional. La asistencia de la OIT a los países se prestó principalmente a través del programa de referencia Seguridad + Salud para Todos.
200. Durante el bienio, se registró una gran demanda de asistencia técnica de la OIT en materia de **salarios y tiempo de trabajo**, lo que dio lugar a resultados relativos a los salarios en 14 Estados Miembros y resultados sobre el tiempo de trabajo también en 14 países. El [Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023](#) se centró en el impacto de la inflación en los salarios y el poder adquisitivo y proporcionó información sobre el apoyo prestado a nivel de país, en particular sobre los salarios mínimos (véase el recuadro 23). De forma análoga, la publicación de 2023 titulada *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* facilitó asistencia con respecto a la inclusión de cláusulas salariales en los convenios colectivos y la dinámica del proceso de negociación salarial en el sector privado, en particular en África. La OIT también prestó apoyo a países de diferentes regiones para reforzar los marcos normativos y los procesos de negociación colectiva en relación con el teletrabajo, la mejora de la conciliación de la vida laboral y la vida privada, y la protección de la salud de los trabajadores, así como para reducir los límites legales de las horas de trabajo o restringir las excepciones autorizadas. La OIT también apoyó los esfuerzos que dieron lugar a un mayor cumplimiento de los límites relativos a las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias. En 2023, la OIT publicó el informe *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, un estudio exhaustivo de los efectos de las medidas en esta esfera.



► **Gráfico 29. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.1, 7.2 y 7.3), por indicador de producto y región**► **Gráfico 30. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7 (productos 7.4 y 7.5), por indicador de producto y región**

► **Recuadro 23. Sistema de salario mínimo legal universal en Chipre**

Chipre adoptó por primera vez un sistema de salario mínimo legal universal, que entró en vigor el 1.º de enero de 2023. La base salarial mínima establecida en 940 euros mensuales, ajustada el 1.º de enero de 2024 y posteriormente cada dos años, se aplica a cerca de 40 000 trabajadores y sus familias (esto es, el 9 por ciento de la fuerza de trabajo), especialmente en sectores de baja remuneración en los que las mujeres son mucho más numerosas, como el comercio minorista. La implementación del sistema acerca a Chipre a otros miembros de la Unión Europea, ya que el salario mínimo representa aproximadamente el 48 por ciento de la media salarial del país, cerca de la meta del 50 por ciento fijada por la directiva pertinente de la Unión Europea.

- 201.** En cuanto a la **protección de los trabajadores con modalidades de trabajo diversas y con empleos informales**, un número creciente de países adoptó medidas para garantizar una protección adecuada de los trabajadores en plataformas digitales. La asistencia en esta esfera incluyó análisis basados en datos empíricos y asesoramiento jurídico y en materia de políticas, que se adaptó en los casos pertinentes para responder a las necesidades de protección de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores temporeros. Esta asistencia se fundamentó en el estudio de la OIT titulado *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*, así como en un *análisis de las lagunas normativas* (examinado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2023) y un informe sobre la legislación y la práctica en apoyo del proceso normativo inscrito en el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 y 2026.
- 202.** La transición de los trabajadores a la formalidad siguió figurando entre las principales prioridades para los mandantes de la OIT en todas las regiones, lo que dio lugar a resultados específicos en 20 Estados Miembros. Se proporcionó asistencia técnica para efectuar diagnósticos, combatir y prevenir el trabajo no declarado, y reforzar el diálogo social para la transición a la formalidad. La *Resolución sobre las estadísticas de la economía informal*, adoptada por la 21.ª CIET, ayudará a los países a producir información estadística más precisa sobre la informalidad para todas las modalidades de trabajo, incluidos los contratistas dependientes. La publicación de 2023 titulada *Women and men in the informal economy: A statistical update* fundamentó los debates que condujeron a la adopción de dicha resolución y fue decisiva para asegurar la comprensión del enfoque de la OIT sobre la transición a la formalidad en los países y a nivel multilateral. Con el fin de apoyar la transición de los trabajadores domésticos a la economía formal, la OIT publicó el informe titulado *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Los resultados obtenidos en diez Estados Miembros se centraron en la elaboración de diagnósticos de los factores que impulsan la informalidad, estrategias para la transición a la formalidad y la aplicación de enfoques innovadores basados en la ciencia del comportamiento. La OIT también elaboró una campaña de promoción destinada al reconocimiento de los trabajadores domésticos como trabajadores del cuidado, y reforzó la capacidad de las organizaciones de trabajadores domésticos para participar en el diálogo social.
- 203.** En el ámbito de la **migración laboral**, 19 Estados Miembros elaboraron marcos institucionales y de políticas, y 28 países reforzaron los servicios para aumentar la protección de los trabajadores migrantes. Cabe señalar que esto se llevó a cabo mediante la recopilación de prácticas equitativas de contratación (véase el recuadro 24) y el establecimiento de centros de recursos específicos destinados a apoyar la integración socioeconómica de los migrantes y los refugiados y proporcionar orientaciones antes de la salida del país de origen y con posterioridad a la llegada al país de destino. La OIT también apoyó el establecimiento de nueve marcos bilaterales o regionales nuevos de migración laboral entre Gobiernos y entre organizaciones de interlocutores sociales.



Estos marcos contaron con la participación de sindicatos y abarcaron cuestiones como la protección social y disposiciones especiales para los migrantes durante las situaciones de crisis.

► **Recuadro 24. Contratación equitativa en la práctica**

Con el apoyo de la OIT en el marco de la *Iniciativa para la Contratación Equitativa*, se revisaron o introdujeron leyes y reglamentos aplicables a las agencias de contratación en Guatemala, México, Mongolia, la República Democrática Popular Lao, Somalia, el Sudán del Sur, Uganda y Viet Nam, y se desplegaron esfuerzos para poner fin a los abusos relacionados con las comisiones de contratación. En el sector privado, la Iniciativa sirvió de inspiración para el código de conducta adoptado por la Alianza de Empresas Responsables, el Foro de Bienes de Consumo y las Directrices de Contratación de Amfori. Asimismo, se elaboró un modelo de estudio de viabilidad en Túnez y se adoptaron herramientas para prestar apoyo a las agencias de empleo privadas a fin de mejorar la observancia de los principios de contratación equitativa y reforzar la diligencia debida. La plataforma de asesoría en materia de contratación de la Confederación Sindical Internacional utiliza un sistema de clasificación basado en las directrices operativas de la Iniciativa que abarca más de 10 000 agencias de contratación en 23 países. Mediante sus servicios de apoyo, los centros de recursos para migrantes en muchos países ahora son capaces de tramitar reclamaciones sobre cuestiones de contratación con arreglo a los principios de la Iniciativa.

- 204.** La investigación de la OIT en este ámbito proporcionó las bases para la formulación de orientaciones sobre políticas y permitió detectar las principales lagunas de protección en ámbitos como la [migración laboral temporal](#), los [salarios](#), los [derechos de los trabajadores migrantes en situación irregular](#), y la [libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva](#). La OIT brindó asistencia a los mandantes para investigar y abordar las consecuencias de la degradación del medio ambiente para la movilidad de la mano de obra; y apoyó la elaboración de marcos específicos destinados a abordar la movilidad de la mano de obra provocada por los efectos del cambio climático para la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo en África y para los Estados del Pacífico. A fin de respaldar estos esfuerzos, se publicó una nota de políticas sobre transiciones justas, titulada *Human mobility and labour migration related to climate change*.

Presupuesto y gasto real

- 205.** El monto total del gasto consagrado al resultado 7 durante el bienio 2022-2023 fue de 360,5 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 28 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 71 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 1 por ciento procedió de la CSPO. Durante el bienio se logró una importante movilización de contribuciones voluntarias, especialmente destinadas a sufragar iniciativas en los ámbitos del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la migración laboral. También se registró un aumento de los recursos extrapresupuestarios destinados a la seguridad y salud en el trabajo. Los programas de referencia Better Work, IPEC+ y Seguridad + Salud para Todos fueron fundamentales a este respecto. Los recursos procedentes de la CSPO se invirtieron especialmente en el ámbito de la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal, contribuyendo a la consecución de ocho resultados en siete Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 7 (presupuesto total en 2022-2023)

• Estados Unidos	68,7 millones
• Unión Europea	44,2 millones
• Múltiples donantes	29,9 millones
• Alemania	29,7 millones
• Países Bajos	21,0 millones



► **Cuadro 13. 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	102,2	102,6
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	172,8	255,7
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	n. d.	2,2
Total	275,0	360,5

Resultado 8. Protección social completa y sostenible para todos► **Datos destacados**

- Las reformas en el ámbito de la protección social realizadas con el apoyo de la OIT en 2022 y 2023, centradas en los seguros de salud y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ampliaron su cobertura legal a unos 77 millones de personas, según las estimaciones.
- Para apoyar los esfuerzos de recuperación tras los efectos catastróficos de la pandemia de COVID-19, la OIT contribuyó a la formulación de medidas en materia de políticas para ampliar la cobertura de las prestaciones de salud y enfermedad en 23 países y garantizar la seguridad de los ingresos mediante la protección en caso de desempleo en 7 Estados Miembros.
- En colaboración con el FMI, la OIT puso en marcha un proyecto piloto sobre financiación de la protección social en el Iraq, Mozambique, Togo y Uzbekistán. En el marco de dicho proyecto, se llevó a cabo un estudio conjunto de costos para Mozambique, que sirvió de base para la negociación de una nueva línea de crédito con el FMI y permitió al Gobierno obtener financiación adicional (un 0,5 por ciento del producto interno bruto) a fin de ampliar la cobertura del régimen de pensiones no contributivas a casi 400 000 personas de edad avanzada.

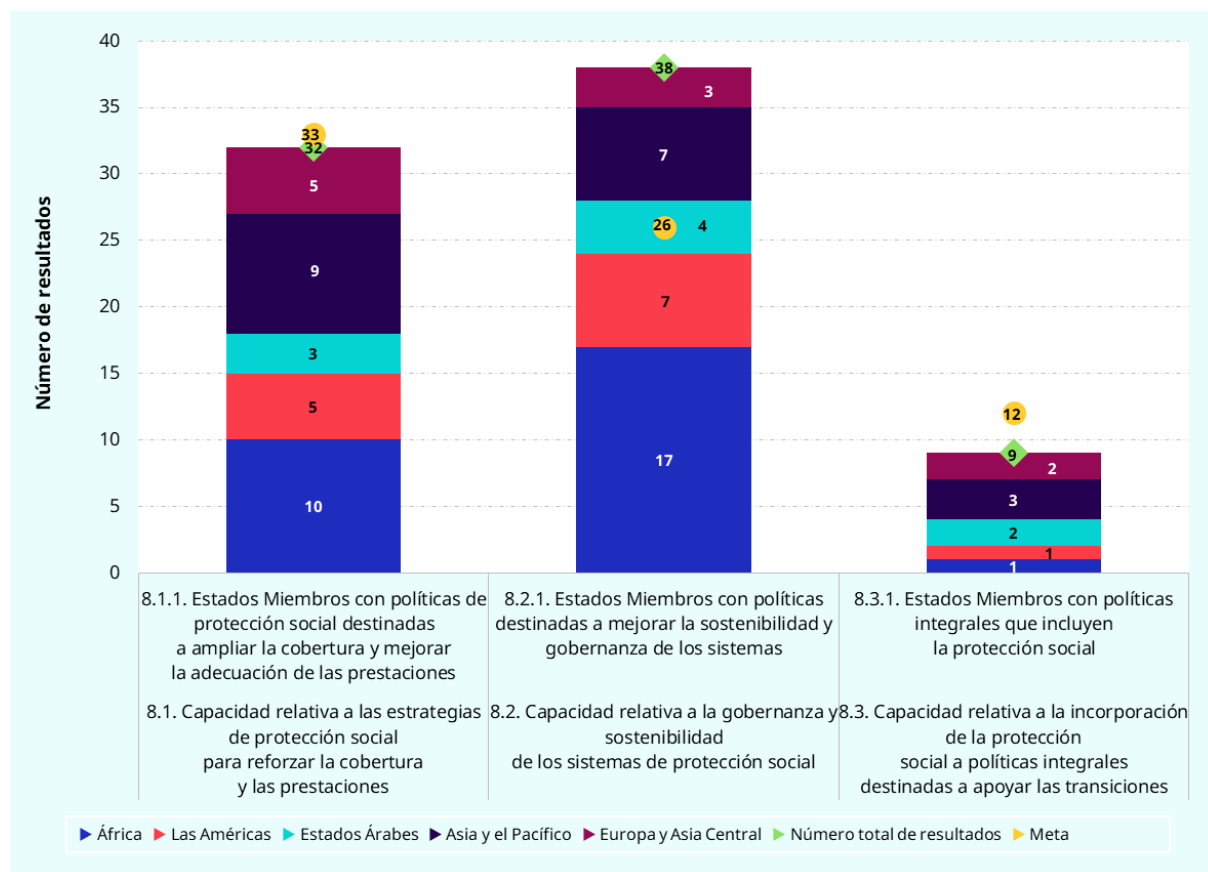
- 206.** La adopción y aplicación de medidas en materia de políticas para ampliar la protección social, a menudo centradas en la seguridad de los ingresos y la salud, siguió siendo una prioridad para los mandantes tripartitos en todas las regiones. Varios países adoptaron medidas para emprender reformas institucionales con el objetivo de reforzar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social, mejorar la preparación para responder a las perturbaciones y al mismo tiempo afrontar la creciente disparidad de ingresos mediante la redistribución de estos con arreglo a los principios de la solidaridad social.
- 207.** Guiada por la [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social \(seguridad social\)](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021, y por las normas internacionales sobre seguridad social, la OIT brindó apoyo técnico y asesoramiento en materia de políticas para alcanzar la protección social universal, entre otras cosas, mediante el establecimiento de pisos de protección social, adaptados a las transformaciones registradas en el mundo del trabajo. La aplicación de la segunda fase (2021-2025) del programa de referencia en materia de protección social, *Building Social Protection Floors for All*, abarca a 50 países prioritarios y contribuyó de manera directa a lograr muchos de los resultados obtenidos en los Estados Miembros durante el bienio.
- 208.** De cara al futuro, la progresiva aplicación práctica del [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) se convertirá en una herramienta fundamental para reforzar las alianzas y promover cambios de políticas de acuerdo con el enfoque integral, holístico y basado en los derechos de la OIT respecto de la protección social.



Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2022-2023

- 209.** 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 total, la OIT contribuyó al logro de 79 resultados en este ámbito, superando así en un 11 por ciento la meta establecida para el bienio, en 52 Estados Miembros y un territorio (véase el gráfico 31). Además, la campaña mundial de la OIT en pro de la ratificación y aplicación de las normas internacionales sobre seguridad social contribuyó a que se registraran cinco nuevas ratificaciones del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) en 2022 y 2023 y facilitó la realización de análisis sobre las lagunas jurídicas en otros países.
- 210.** En general, la OIT contribuyó a la consecución de resultados en 32 Estados Miembros en relación con el **desarrollo de sistemas y pisos de protección social integrales, adecuados y sostenibles**. Entre dichos resultados, cabe citar la facilitación del diálogo social y la generación de conocimientos en apoyo de estrategias o políticas de protección social en 17 países. Ejemplos de ello son la estrategia de Kenya para ampliar la protección social a fin de abarcar a los trabajadores de la economía informal y de las zonas rurales, así como la modernización institucional del sistema de protección social en Tayikistán. La OIT también contribuyó a la elaboración de los marcos jurídicos para la ampliación de la cobertura de la protección social que se adoptaron en 14 Estados Miembros. Cabe citar, a modo de ejemplo, la definición de nuevos parámetros para las prestaciones de seguridad social en la República Democrática Popular Lao y las reformas integrales de la protección social en Omán (véase el recuadro 25).

► **Gráfico 31. Resultados obtenidos en el marco del resultado 8, por indicador de producto y región**



► **Recuadro 25. Desarrollo de un sistema de protección social adecuado en Omán**

En julio de 2023, el Gobierno de Omán adoptó una nueva legislación para redefinir el sistema de protección social y facilitar las transiciones vitales y laborales, promover la igualdad de género y abordar los cambios demográficos pendientes. La legislación actual, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, refuerza las disposiciones contributivas existentes para los trabajadores en caso de desempleo y maternidad, e introduce nuevas prestaciones no contributivas para las personas que buscan su primer empleo y las mujeres embarazadas. También crea una nueva prestación monetaria universal para más de 1 millón de niños menores de 18 años, una pensión de vejez universal para 200 000 personas de más de 60 años y un subsidio universal por discapacidad. La legislación amplía asimismo la protección de los trabajadores migrantes en caso de accidente del trabajo, maternidad y enfermedad en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales.

- 211.** Para apoyar a sus mandantes en este ámbito y reforzar la labor de promoción a escala nacional y mundial, la OIT llevó a cabo una investigación sobre los argumentos económicos a favor de la protección social. Las conclusiones sugieren que, por cada dólar de los Estados Unidos que se invierte en la protección social, la producción económica aumenta entre 2 y 5 dólares de los Estados Unidos. En otro estudio de investigación, se evaluó la experiencia internacional en el establecimiento de fondos mundiales en los ámbitos de la agricultura, el clima y la salud, con objeto de orientar el aumento de la financiación para la protección social. Centrándose en los grupos más vulnerables, la OIT elaboró orientaciones sobre la [protección social para la inclusión de personas con discapacidad](#), y publicó el segundo informe conjunto de la OIT y el UNICEF sobre la protección social para los niños, titulado *More than a billion reasons: The urgent need to build universal social protection for children*. Con la financiación del Gobierno de Bélgica y en colaboración con la Academia de los ODS y la Escuela Nacional Superior de Seguridad Social (EN3S) de Francia, la OIT elaboró y puso en marcha el curso en línea abierto «[Making Universal Social Protection a Reality](#)», que, en agosto de 2023, había atraído a más de 1 200 participantes.
- 212.** Un total de 38 Estados Miembros, casi la mitad de ellos en África, registraron mejoras en la **financiación y gobernanza de la protección social**. La OIT ayudó a reforzar la administración de la protección social sobre la base de las mejores prácticas y el uso de los datos estadísticos más recientes (véase el recuadro 26). El apoyo de la OIT contribuyó a mejorar la prestación de servicios en 16 países y reforzar la gobernanza financiera en 19 Estados Miembros. En Kuwait, por ejemplo, una valoración de los regímenes de pensiones realizada por la OIT llevó al Gobierno a transferir más de 8 000 millones de dólares de los Estados Unidos para subsanar déficits actuariales. El Gobierno de la República Democrática Popular Lao puso en marcha, de forma experimental, un servicio de registro y pago por móvil dirigido a los trabajadores de las zonas rurales, que se ampliará en 2024. En colaboración con el FMI, la OIT también puso en marcha con carácter experimental una iniciativa para evaluar y subsanar los déficits de financiación de la protección social en cuatro países.



► **Recuadro 26. Fortalecimiento de los sistemas estadísticos para hacer un seguimiento de la protección social**

Como responsable del indicador de la meta 1.3.1 de los ODS, la OIT dio prioridad al fortalecimiento de los sistemas estadísticos nacionales sobre protección social, entre otras cosas, mediante cursos de formación celebrados a nivel regional y de país, dos de los cuales abarcaron 30 países de África. El cuestionario de la Encuesta de Seguridad Social, que está disponible en la Plataforma de Protección Social de la OIT y tiene como finalidad hacer un seguimiento de la cobertura de la protección social, se actualizó con datos de 175 países. Como resultado, varios países incluyeron indicadores de protección social en sus marcos estadísticos nacionales, establecieron grupos de trabajo interinstitucionales sobre las estadísticas de protección social y elaboraron boletines estadísticos nacionales anuales. También se desarrollaron y difundieron módulos de aprendizaje autónomo en colaboración con el CIF-OIT, así como una guía sobre la creación de sistemas estadísticos nacionales de protección social, que se está aplicando de forma experimental en Egipto y Eswatini.

- 213.** Con el fin de afianzar la comprensión de las [sinergias entre la protección social y la gestión de las finanzas públicas](#), la OIT desarrolló nuevos enfoques, herramientas y productos de difusión de conocimientos. En el marco de un programa financiado por la Unión Europea y aplicado conjuntamente por la OIT, el UNICEF y la Coalición Mundial para Pisos de Protección Social, la OIT preparó y difundió una herramienta para revisar y mejorar la gestión de las finanzas públicas. Esta incluía una nueva metodología para evaluar el margen presupuestario disponible para la protección social (que se aplicó en Angola y Malawi) y propuestas innovadoras para el uso de macrodatos con el fin de mejorar la capacidad de respuesta de la protección social a las perturbaciones económicas. Además, la OIT organizó cursos de formación regionales sobre gestión financiera y presupuestación basada en los resultados en África, Asia y el Pacífico, y América Latina.
- 214.** La OIT ayudó a fortalecer la capacidad de los Estados Miembros para **incorporar la protección social a políticas destinadas a apoyar a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales**, y obtuvo resultados en nueve Estados Miembros de todas las regiones. La mayoría de estos resultados se centraron en gran medida en los trabajadores de la economía informal y con modalidades de empleo diversas. En Jordania, Omán y Viet Nam se introdujeron mejoras en la legislación sobre protección social para proporcionar una mayor protección a los trabajadores migrantes. Indonesia mejoró la coordinación de su régimen del seguro de desempleo con políticas activas del mercado de trabajo y servicios de empleo para favorecer transiciones ambientales justas.
- 215.** Las transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo, como el surgimiento de modalidades de trabajo diversas, están cambiando los enfoques convencionales respecto de la prestación de servicios de protección social. Un [documento técnico de la OIT, la OCDE y la Asociación Internacional de la Seguridad Social](#) contribuyó a la formulación de la [Declaración de los líderes del G20 en Nueva Delhi](#), de septiembre de 2023, en la que se comprometen a brindar una protección social adecuada y sostenible a los trabajadores en plataformas digitales. Un examen de los aspectos jurídicos relativos a los trabajadores en la economía digital proporcionará orientaciones para abordar este desafío. La información sobre la cobertura legal de los no nacionales en distintos tipos de imprevistos, recopilada en 26 países con importantes poblaciones de migrantes, ayudó a detectar los obstáculos a esa cobertura. Un [examen global de las tendencias de política, las estadísticas y las estrategias de extensión](#), publicado en 2022, ofreció datos y recomendaciones para abordar los déficits de protección social de los trabajadores domésticos. En estos y otros productos —en particular, la publicación *100 years of social protection: The road to universal social protection systems and floors – Volume II: 52 country*



cases— se pone el acento en el enfoque de la OIT consistente en fortalecer la protección social a lo largo de todo el ciclo de vida de una persona, de modo que pueda adaptarse rápidamente a los cambios en el mundo del trabajo.

Presupuesto y gasto real

- 216.** El monto total del gasto consagrado al resultado 8 durante el bienio 2022-2023 fue de 107,7 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un 41 por ciento procedió del presupuesto ordinario de la OIT, un 57 por ciento procedió de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo y un 2 por ciento de la CSPO. 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 adecuación de las prestaciones. Los recursos de la CSPO dedicados a este resultado contribuyeron a la consecución de siete resultados en seis Estados Miembros.

Los cinco principales asociados para el desarrollo en el marco del resultado 8 (presupuesto total en 2022-2023)

• Unión Europea	22,1 millones
• Múltiples donantes	14,0 millones
• MPTF/PNUD	7,0 millones
• Sector privado	4,8 millones
• UNICEF	4,3 millones

► Cuadro 14. Presupuesto estratégico y gasto real correspondiente 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	46,0	43,9
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	52,0	61,8
Cuenta suplementaria del presupuesto ordinario	n. d.	2,0
Total	98,0	107,7

Resultados funcionales

- 217.** En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2022-2023 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. Durante el bienio, el funcionamiento de la Organización y la gestión de la Oficina se caracterizaron por el restablecimiento de las reuniones y actividades presenciales, así como por la progresiva integración de las prácticas de trabajo a distancia y más flexibles que predominaron durante la pandemia de COVID-19. En 2022 la Organización nombró un nuevo Director General y se intensificaron los esfuerzos para establecer una Coalición Mundial para la Justicia Social cuyo objetivo general es garantizar que en la formulación de políticas nacionales y mundiales, al igual que en las actividades de cooperación para el desarrollo y en los acuerdos financieros, comerciales y de inversión, se dé prioridad a la justicia social. En esta sección se presenta un



resumen de los principales hitos y productos obtenidos en el marco de los tres resultados funcionales ²².

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

- 218.** La OIT intensificó sus esfuerzos para divulgar y comunicar de forma oportuna datos e investigaciones sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo a fin de fundamentar los procesos de formulación de políticas y consolidar alianzas de colaboración con organizaciones afines. Durante la primera parte del bienio, la Organización siguió centrando su atención en las repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo y en la recuperación incierta de la crisis. En la segunda parte el énfasis se desplazó hacia las distintas crisis generadas por los conflictos en Ucrania y Gaza y las discusiones en torno a las prioridades temáticas y las disposiciones en materia de gobernanza de la Coalición Mundial para la Justicia Social. En general, durante este periodo, la OIT alcanzó la mayoría de las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2022-2023.

Estadísticas sobre trabajo decente, fuentes innovadoras y normas

- 219.** Muchos países solicitaron la asistencia de la OIT para mejorar la capacidad estadística y llevar a cabo encuestas de conformidad con las normas estadísticas más recientes, así como para implantar sistemas de información sobre el mercado de trabajo. Se obtuvieron resultados específicos en 28 Estados Miembros, la mitad de ellos en África. A nivel mundial, se otorgó prioridad a la elaboración de normas estadísticas y a la organización de la 21.^a reunión de la CIET (véase el recuadro 27).

► Recuadro 27. Cien años elaborando normas estadísticas para el mundo del trabajo

La [Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo](#) es el órgano normativo mundial consagrado a las estadísticas sobre el mercado de trabajo. En octubre de 2023, un siglo después de su primera reunión, la Conferencia celebró una reunión en Ginebra en la que participaron 534 delegados de 134 países. El orden del día incluía varias discusiones temáticas y dos sesiones especiales, una sobre cómo mejorar la medición de la justicia social y otra sobre la medición del trabajo en plataformas digitales.

La CIET adoptó una [Resolución sobre las estadísticas de la economía informal](#) que permitirá a los países recopilar datos y formular políticas de base empírica más adecuadas para los 2 000 millones de personas que trabajan en la economía informal. Además, la CIET enmendó las resoluciones existentes sobre la medición de los ingresos relacionados con la ocupación, estadísticas de ingresos y gastos de los hogares, y estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. La Conferencia también acordó actualizar la clasificación de ocupaciones y proseguir su labor en torno a las normas estadísticas sobre migración laboral, trabajo en plataformas digitales, competencias, trabajo del cuidado, relaciones laborales, y violencia y acoso en el trabajo.

- 220.** Además, el volumen de datos estadísticos sobre los [indicadores de los ODS relativos al trabajo decente de cuyo seguimiento se encarga la OIT](#) y que los países producen y comunican anualmente a las Naciones Unidas aumentó en casi un 30 por ciento. Esta información se utilizó en la preparación de los informes del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los ODS para [2022](#) y [2023](#). La celebración de consultas tripartitas permitió afinar y completar el indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales, con lo que la OIT pudo informar

²² En el anexo IV figura un cuadro con las metas fijadas y los resultados obtenidos para todos los indicadores asociados a los productos en el marco de los tres resultados funcionales.



sobre los avances en este ámbito para todos los países del mundo. Los datos se divulgan a través de la plataforma [ILOSTAT](#), que fue objeto de importantes mejoras de contenido y funcionalidad. El número de indicadores pasó de aproximadamente 600 a más de 1 000 y el tamaño de las bases de datos aumentó en más del doble, desde alrededor de 100 millones de datos al finalizar 2021 hasta 268 millones a finales de 2023.

- 221.** Se mantuvo la colaboración con la Oficina Nacional de Estadística de Corea y con la Unión Africana para recopilar datos sobre migración laboral y se firmó un nuevo acuerdo de colaboración con el Ministerio de Trabajo de Singapur sobre la medición del trabajo en plataformas digitales. La OIT, la OCDE y Eurostat elaboraron un manual sobre la medición del empleo y el trabajo en las plataformas digitales (*Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*). En el programa de creación de capacidad sobre estadísticas del trabajo que se impartió en colaboración con el CIF-OIT, participaron más de 1 000 personas.

Investigación de vanguardia y gestión mejorada de los conocimientos

- 222.** La OIT siguió desarrollando proyectos de investigación con perspectiva de género sobre la base de las necesidades de conocimientos de los mandantes y con recomendaciones sobre políticas claras y prácticas. Durante el bienio, las principales esferas de interés, entre otras, fueron las repercusiones de la COVID-19 en el mundo del trabajo; los efectos de los cambios ambientales, tecnológicos y demográficos en los mercados de trabajo; la evolución de la economía política internacional, y la desigualdad. En los estudios de investigación de la OIT se abordó la forma en que las tecnologías digitales pueden favorecer las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las vías de formalización, así como los efectos de la automatización y de la inteligencia artificial en los puestos de trabajo y en las necesidades de competencias.
- 223.** La OIT publicó cuatro informes de referencia durante el bienio. Además, la Organización elaboró documentos de trabajo, notas de políticas y libros, así como varios números de la Revista Internacional del Trabajo. Otras publicaciones importantes durante el bienio incluyen: *La ecologización de las empresas: Transformar los procesos y los lugares de trabajo*; *Transformative change and SDG 8: The critical role of collective capabilities and societal learning*; y *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. En colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras y centros académicos, la OIT elaboró y publicó 186 productos de difusión de conocimientos de vanguardia. La OIT impartió diez [cursos de formación sobre cómo utilizar las investigaciones para formular políticas con base empírica que promuevan el trabajo decente](#), muchos de ellos a escala regional, en los que participaron 300 representantes de los Gobiernos, de organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otras entidades de 100 países. La OIT también organizó la [8.ª Conferencia sobre Regulación para el Trabajo Decente](#) y participó en la organización de otros eventos internacionales, como el [Congreso Mundial](#) de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y Empleo (ILERA) de 2022 y 2023, y la [Conferencia de la Red Internacional sobre Trabajo Digital \(INDL-6\)](#).



Comunicación para lograr un mayor uso y visibilidad de la base de conocimientos de la OIT

- 224.** La OIT diversificó sus productos de comunicación y desarrolló nuevos canales, como la plataforma [OIT Live](#), que transmite en directo eventos de la OIT. Se elaboraron contenidos a medida para nuevos canales de redes sociales, incluido TikTok. Las nuevas [guías digitales](#) presentan resúmenes concisos e interactivos de los informes de referencia de la OIT. Se desarrolló la plataforma [OIT Voices](#) para acoger historias personales multimedia, donde se ponen de relieve los resultados de la labor de la OIT, y se prestó una mayor atención a la producción de pódcast. Tras el extraordinario incremento del interés generado por los efectos

de la COVID-19 en el mundo del trabajo, el número de visitas al sitio web de la Redacción de la OIT volvió al nivel anterior a la pandemia.

- 225.** La estrategia de comunicación de la OIT también dedicó una mayor atención a las redes sociales, en las que una parte importante de las audiencias consume información y datos diariamente. Se hizo mayor énfasis en la creación de contenidos para su acceso directo en las diferentes plataformas, adaptados a las particularidades de cada una. Las audiencias aumentaron en casi todas las redes sociales, como LinkedIn, TikTok, Facebook, Instagram y X (antiguamente Twitter). Los seguidores de la cuenta del Director General en X (antiguamente Twitter) aumentaron en un 470 por ciento entre octubre de 2022 y octubre de 2023.

Alianzas reforzadas para incrementar la coherencia de las políticas y la cooperación

- 226.** Las alianzas y la cooperación para el desarrollo siguen siendo esenciales para la ejecución del programa de actividades de la OIT. En 2023, el Consejo de Administración examinó el [Informe a mitad de periodo de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025](#) y su plan aplicación. En general, la Oficina realizó avances importantes en los cuatro pilares de la Estrategia: prestación de servicios a los mandantes; alianzas para la coherencia de las políticas; alianzas para la financiación; y eficiencia, resultados en materia de trabajo decente y transparencia. Entre los ámbitos que requieren la adopción acelerada de medidas cabe mencionar los siguientes: i) las orientaciones para el personal de la OIT sobre el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes; ii) la integración del trabajo decente en los marcos nacionales de financiación y en los MCNUDS; iii) la diversificación de las fuentes de contribuciones voluntarias, y iv) la mejora del [Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT](#), con un énfasis particular en las medidas para prevenir la explotación y el abuso sexuales.
- 227.** La OIT y la cuestión del trabajo decente cobraron mayor visibilidad durante la crisis de la COVID-19. En el periodo posterior a la crisis, la Coalición Mundial para la Justicia Social contribuyó a reforzar las alianzas con otras organizaciones. Durante el bienio se establecieron o renovaron 11 alianzas, entre las que cabe mencionar la alianza con el Banco Islámico de Desarrollo y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, así como la alianza con China para promover el desarrollo de competencias en los Estados miembros de la ASEAN. La OIT siguió prestando apoyo al Grupo de Trabajo sobre empleo del BRICS y a su Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo. Se establecieron varias alianzas nuevas para promover la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y siguió desarrollándose el contenido de la [plataforma de cooperación Sur-Sur](#) con notas informativas y resultados actualizados de las iniciativas financiadas por los países del Sur Global.
- 228.** Durante el bienio aumentó la participación de los interlocutores sociales en los MCNUDS. Los mandantes de 34 Estados Miembros, que se beneficiaron de iniciativas de desarrollo de capacidades de la OIT organizadas en colaboración con el CIF-OIT, participaron activamente en el diseño de los Marcos de Cooperación o en la elaboración de los PTDP.
- 229.** La OIT logró posicionar eficazmente su labor de ayuda exterior en un contexto de incremento general de los fondos debido a la llegada de refugiados a los países donantes y a la prestación de apoyo a Ucrania. En 2022-2023, la OIT registró una cifra récord de 992 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de contribuciones voluntarias aprobadas, especialmente gracias al considerable aumento de las contribuciones de los Países Bajos, los Estados Unidos, Alemania y Colombia. Dicha cifra incluye 31,6 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de contribuciones voluntarias básicas de la CSPO. Las contribuciones no asignadas a fines específicos o que obedecen a criterios de asignación flexible para prioridades temáticas aumentaron en comparación con el bienio anterior.



- 230.** Durante el bienio se dedicó una parte importante de la financiación de la cooperación para el desarrollo a mejorar las perspectivas de trabajo decente de las personas desplazadas por la fuerza y sus comunidades de acogida, haciendo hincapié en el desarrollo de competencias, la protección social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Aunque el incremento de los fondos procedentes de las Naciones Unidas fue inferior al esperado, la OIT participó en muchos programas conjuntos de las Naciones Unidas, incluidos los programas financiados por la Comisión Europea y el Fondo para la Consolidación de la Paz del Secretario General de las Naciones Unidas. En 2022-2023, la OIT amplió su radio de acción mediante la implementación de proyectos de cooperación para el desarrollo en 144 países y territorios de todas las regiones, que contaron con el apoyo de 140 asociados en la financiación de los sectores público y privado. Las evaluaciones realizadas pusieron de manifiesto que, si bien había que prestar una especial atención a la eficiencia, los proyectos de cooperación para el desarrollo no solo habían sido coherentes y estratégicamente pertinentes, sino que habían obtenido buenos resultados en términos de sostenibilidad e impacto.

Resultado B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza

- 231.** La OIT siguió prestando apoyo a los mandantes e introduciendo mejoras en el funcionamiento de sus órganos de gobernanza, y redobló los esfuerzos para aumentar su influencia e impacto en el sistema de las Naciones Unidas. La Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la 111.^a reunión de la Conferencia creó una dinámica favorable para otorgar a la justicia social un lugar central en la [Agenda para el Desarrollo Sostenible](#) de las Naciones Unidas. La Coalición Mundial para la Justicia Social se estableció con el propósito de incrementar el impacto y ampliar el alcance de la acción de la OIT.
- 232.** La Oficina se encargó de elaborar documentos basados en datos empíricos y notas sobre cuestiones en materia de políticas y prestó servicios jurídicos de calidad, independientes y oportunos para apoyar la toma de decisiones por parte de los órganos rectores. Mediante la adopción de buenas prácticas, una mayor colaboración con las organizaciones de las Naciones Unidas, la optimización de los procesos y la utilización de herramientas mejoradas, la Oficina siguió asegurando un liderazgo, una gobernanza, una supervisión y una evaluación efectivos y eficaces, además de proporcionar garantías a los mandantes y aumentar la transparencia.

Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica y apoyo a los órganos rectores

- 233.** La experiencia adquirida durante la pandemia fue de mucha utilidad para mejorar el funcionamiento y la inclusividad del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Aunque las reuniones de ambos órganos volvieron a adoptar el formato presencial, se admitió la posibilidad de acceder a distancia a algunas reuniones y sesiones. La OIT también aceptó la posibilidad de que se presentasen declaraciones pregrabadas en vídeo durante las sesiones plenarias de la Conferencia y se implementó un procedimiento acelerado para aquellos puntos del orden del día que no planteaban controversia. Las reuniones presenciales del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo en 2022 y 2023 facilitaron el examen de cuestiones de política e institucionales muy complejas, entre las que cabe mencionar: i) el seguimiento de las solicitudes de los órganos de control en varios países; ii) la respuesta de la OIT en Ucrania; iii) la respuesta de la OIT a las crisis en los territorios árabes ocupados, y iv) la remisión a la Corte Internacional de Justicia de la controversia relativa a la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).



- 234.** Se puso en marcha la reforma de las reuniones regionales, cuyo objetivo es seguir promoviendo la estrategia global de la OIT a nivel regional, junto con una utilización más eficaz de los recursos, sobre la base de consultas y teniendo en cuenta las orientaciones de los mandantes tripartitos. La OIT optimizó la producción de documentos en los siete idiomas de trabajo de la Organización mediante la introducción de nuevas herramientas de terminología y traducción asistidas por computadora, facilitando de este modo la labor de los órganos rectores.
- 235.** La OIT siguió mejorando los procesos de planificación y programación estratégicas estableciendo claros vínculos entre los objetivos a nivel mundial y por país y el marco de resultados de la Organización. Además, siguió prestando apoyo a los mandantes para promover su participación en el desarrollo de los MCNUDES y los PTDP, asegurándose de que ambos instrumentos de planificación reflejaran las prioridades de los mandantes y estuvieran en consonancia con el Programa y Presupuesto y la Agenda 2030. Durante el bienio se aprobaron nuevos PTDP en 19 Estados Miembros y un territorio.

Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos

- 236.** La [evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT](#) que se llevó a cabo en 2022 reafirmó que la Organización cuenta con las herramientas necesarias para evaluar su desempeño de forma sistemática y asegurar la rendición de cuentas. La evaluación también mostró que era necesario aumentar el grado de aplicación de las recomendaciones y mejorar los procesos de aprendizaje. Sobre esta base, la Oficina de Evaluación de la OIT formuló una estrategia para 2023-2025 que incluye un mecanismo basado en criterios de planificación de las evaluaciones para mejorar el potencial de aprendizaje de los resultados de las evaluaciones. Se renovó y actualizó la plataforma [i-eval Discovery](#), el repositorio de informes de las evaluaciones. Durante el bienio se completaron en total cinco evaluaciones de alto nivel que fueron sometidas al Consejo de Administración. Además, para divulgar los resultados de las evaluaciones se elaboraron siete exámenes recapitulativos temáticos, tres metaestudios y cinco documentos de reflexión. También se obtuvieron resultados específicos en el seguimiento de las respuestas del personal directivo a las recomendaciones, así como en la certificación de gestores de evaluaciones, como puso de manifiesto la creación de una red de conocimientos especializados en materia de evaluación.
- 237.** La Oficina de Auditoría Interna y Control siguió destinando sus recursos a áreas de alto riesgo de las carteras de gestión y de proyectos de la Oficina y publicó en total 23 informes de auditoría, incluidos 5 para el CIF-OIT. El Auditor Externo emitió opiniones de auditoría sin reservas sobre los estados financieros consolidados de los años 2021 y 2022 y presentó sus informes al Consejo de Administración con recomendaciones sobre varios procesos y funciones.
- 238.** La Oficina actualizó su sistema de gestión y control de riesgos y elaboró una plantilla de registro de riesgos a fin de ofrecer una visión más completa de los riesgos que enfrentan las oficinas de país, incorporando una serie de desafíos comunes relativos a la gestión de las actividades en el terreno detectados por la Oficina de Evaluación y la Oficina de Auditoría Interna y Control. El sistema incorpora las políticas y orientaciones pertinentes disponibles para gestionar los riesgos y recomienda respuestas apropiadas. Se llevó a cabo una evaluación del riesgo de fraude institucional y se actualizaron los planes de continuidad de las operaciones de todas las oficinas exteriores.



Resultado C. Uso optimizado de los recursos

- 239.** A fin de aprovechar al máximo los recursos de la OIT y asegurar resultados sostenibles, la Oficina desarrolló sistemas de gestión y procesos operativos sustentados en infraestructuras físicas y digitales mejoradas y adaptadas a un entorno operativo en continua evolución, de modo que se garanticen la transparencia, la rendición de cuentas y el uso óptimo de los recursos. La OIT también logró atraer y mantener una fuerza de trabajo muy cualificada, motivada y eficiente que tiene las competencias adecuadas y cumple las normas éticas más rigurosas, así como fomentar una cultura institucional que promueve el enfoque de una mejora continua centrada en las personas.

Estrategias, sistemas y transparencia institucionales mejorados

- 240.** Se mejoraron y adaptaron varios de los sistemas y prácticas que se introdujeron para gestionar los recursos y las actividades operacionales de la Oficina durante la pandemia de COVID-19 a fin de lograr una mayor eficiencia en el periodo posterior a esta. Ello incluye, por ejemplo, una participación a distancia más frecuente y con mayor impacto en los equipos por país de las Naciones Unidas, incluso en lugares sin presencia permanente de oficinas o personal de la OIT, así como una mejor integración del personal de los proyectos de cooperación para el desarrollo en los MCNUDES y los PTDP. En noviembre de 2022 la OIT actualizó su política de viajes a fin de garantizar que las misiones esenciales se lleven a cabo de manera eficaz en función de los costos y sin causar fatiga o estrés excesivos en el personal.
- 241.** Para mejorar la transparencia, la OIT publicó datos sobre su financiación y sus resultados de conformidad con la norma de la [Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda \(IATI\)](#). También mantuvo un alto nivel de cumplimiento de las normas en materia de transparencia establecidas por el [Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE \(CAD\)](#) y la [Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación](#). La mejora del acceso a los datos de la OIT favorece la gestión adaptativa y permite a los mandantes, asociados, beneficiarios y al público en general utilizar dicha información con fines de coordinación, aprendizaje, comunicación y rendición de cuentas.

Mayor fiabilidad y capacidad de las infraestructuras físicas y digitales

- 242.** La Oficina mejoró la accesibilidad y disponibilidad de sus productos y servicios informáticos, reforzó las funcionalidades para el trabajo a distancia, incrementó la eficiencia operativa y redujo los gastos administrativos generales, manteniendo al mismo tiempo un compromiso de utilización sostenible de los recursos dentro de la OIT. Se perfeccionaron los procesos de gobernanza de las tecnologías de la información a fin de garantizar una evaluación y establecimiento de prioridades eficaces frente a una demanda cada vez mayor, adaptando las decisiones de financiación en función del carácter esencial de la actividad. Se han introducido mejoras en las plataformas y servicios informáticos con el fin de fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y la transparencia en la presentación de informes. El aumento de la producción de publicaciones digitales mejoró la accesibilidad.
- 243.** La OIT siguió implantando el sistema integrado de gestión del lugar de trabajo para reemplazar aplicaciones informáticas a medida y obsoletas. En 2023 se llevó a cabo la migración a un nuevo sistema de 8 de las 12 aplicaciones informáticas antiguas consideradas de máxima prioridad y se procedió a su implantación en las oficinas pertinentes. Para abordar el riesgo cada vez mayor de que se produzca un incidente de ciberseguridad de gran magnitud que comprometa la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información y los sistemas de la OIT, la Oficina mejoró los controles, desarrolló actividades de formación para sensibilizar acerca de la



seguridad informática y elaboró materiales de comunicación sobre esta cuestión. Además, en respuesta a una evaluación de la seguridad donde se indicaba que la infraestructura de votación electrónica de la OIT había quedado obsoleta, se introdujo un nuevo sistema informático basado en la nube que se utilizó en todas las votaciones que se celebraron en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2023.

- 244.** Durante el bienio continuaron las obras de renovación de los locales de la OIT en varios lugares del mundo y en el edificio de la sede, prestándose especial atención a la funcionalidad, la seguridad y la sostenibilidad ambiental. En el marco del proyecto de renovación del edificio de la sede, se adoptaron una serie de medidas para lograr un uso más eficiente del agua y sensibilizar al personal sobre las prácticas para alcanzar este objetivo. Está previsto que estas iniciativas arrojen resultados en 2024-2025. Las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por los viajes aéreos en 2022 fueron inferiores a las emisiones generadas antes de la pandemia, lo que contribuyó a reducir la huella de carbonó de las actividades de la OIT, un indicador clave de la política de sostenibilidad medioambiental de la OIT.

Una fuerza de trabajo muy competente, motivada y diversa

- 245.** La Oficina siguió perfeccionando las políticas y herramientas destinadas a fomentar la diversidad, la inclusividad y la movilidad de su personal, a fin de contar con las competencias necesarias para el cumplimiento eficaz del mandato de la OIT. Se formularon y aplicaron políticas clave para alcanzar las metas de la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT. En julio de 2022, la Comisión de Administración Pública Internacional introdujo nuevas modalidades de licencia parental; a raíz de ello se actualizaron el Estatuto y Procedimientos del Personal, con efecto a partir del 1.º de enero de 2023, y la Oficina y el Sindicato del Personal negociaron un nuevo [Convenio colectivo sobre protección de la maternidad y licencia parental en la OIT](#). En julio de 2023 se adoptó una política sobre modalidades de trabajo flexibles, cuya aplicación se respaldó con una amplia campaña de comunicación y diversos talleres para los directivos y los demás miembros del personal. Además, la Oficina comenzó a elaborar y negociar políticas sobre movilidad, empleo de personas con discapacidad y ajustes razonables por motivos de discapacidad.
- 246.** El objetivo común de todas estas políticas es garantizar que la OIT sea un empleador atractivo para diversos candidatos y su propio personal. Para atraer talentos, en 2023 la Oficina llevó a cabo una serie de actividades de divulgación destinadas a diversos grupos, incluidas personas con discapacidad y mujeres en puestos directivos superiores. La proporción total de mujeres en los puestos de grado P5 o superior de la categoría de servicios orgánicos con cargo al presupuesto ordinario fue del 42 por ciento, cifra por encima de la meta establecida para el bienio. Para potenciar la movilidad y la representación geográfica, se elaboró un programa específico dirigido a funcionarios nacionales de países subrepresentados o no representados que los prepara para presentar su candidatura a los puestos de funcionarios internacionales de la categoría de servicios orgánicos. Se han realizado esfuerzos para atraer candidatos con experiencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se elaboró una detallada guía práctica de contratación con miras a agilizar la contratación de personal en puestos clave de ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo.
- 247.** La Oficina elaboró una taxonomía exhaustiva de las competencias clave y de índole técnica que se necesitan para el cumplimiento de los resultados en materia de políticas en el bienio 2024-2025 y bienios subsiguientes, y recopiló información sobre las competencias de los miembros del personal en diferentes cargos y categorías. Esta información servirá de base para llevar a cabo un análisis de las carencias en materia de competencias, así como para realizar actividades de desarrollo del personal que ayuden a abordar esas deficiencias.



- 248.** La Oficina también reforzó su prioridad de garantizar que la OIT mantenga un entorno respetuoso y propicio al empoderamiento. Se promovieron iniciativas específicas para promover la salud mental y el bienestar, en consonancia con el compromiso contraído por la Oficina en el marco de la [Estrategia de salud mental y bienestar en el lugar de trabajo de las Naciones Unidas](#). Se organizaron talleres a nivel mundial sobre gestión eficaz del desempeño destinados a directivos y miembros del personal y se elaboró un módulo de aprendizaje en línea sobre gestión del desempeño. Se creó un comité de disciplina y el 31 de octubre de 2023 entró en vigor un marco revisado de sanciones disciplinarias progresivas. En 2023 se introdujo un curso de formación en línea obligatorio sobre la prevención del abuso de autoridad, el acoso (incluido el acoso sexual) y la discriminación, que complementa el curso obligatorio de formación en línea que está disponible desde 2021 sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.

Capacidad para introducir cambios, innovaciones y mejoras constantes

- 249.** En 2022 la Oficina decidió no establecer una unidad especializada para promover el conocimiento y la innovación en toda la Organización; en lugar de ello elaboró una nueva [Estrategia sobre el conocimiento y la innovación](#) que fue aprobada por el Consejo de Administración en marzo de 2023. Este cambio no afectó a actividades ni programas de innovación específicos desarrollados por diferentes equipos y unidades orgánicas, y tampoco incidió en la participación de la OIT en actividades y redes de innovación de todo el sistema de las Naciones Unidas. El CIF-OIT creó un laboratorio de innovación en el aprendizaje y siguió recurriendo a la tecnología digital en las actividades de desarrollo de capacidades, en particular a la realidad virtual y la inteligencia artificial. El [Mecanismo de Innovación en Competencias](#) publicó cuatro convocatorias sobre innovación durante el bienio, incluida una [iniciativa conjunta con el Banco Islámico de Desarrollo](#) sobre competencias ecológicas para los jóvenes, y convocatorias nacionales en la [India](#), [Malasia](#) y [Sudáfrica](#) sobre transiciones justas, igualdad de género y digitalización.



► Parte III. Enseñanzas extraídas, desafíos y perspectivas de futuro

- 250.** La Oficina otorga una gran importancia a extraer enseñanzas de lo que ha funcionado y de lo que no en la ejecución del programa de la OIT. Para extraer enseñanzas generales, se basa en evaluaciones independientes, externas e internas, así como en su propia experiencia y análisis del desempeño. Asimismo, las observaciones formuladas por los mandantes respecto de la pertinencia y la calidad de los servicios prestados por la OIT durante el bienio ofrecen información valiosa sobre prácticas eficaces y oportunidades de mejora. El objetivo de la Oficina es aprovechar las siguientes enseñanzas clave extraídas en el bienio 2022-2023 para mejorar el desempeño y la eficacia de la OIT en el futuro.

Catalizar la acción para alcanzar la justicia social y el trabajo decente

- 251.** La ejecución del programa de la OIT en 2022-2023 se llevó a cabo en un contexto caracterizado por la desaceleración de la actividad económica a escala mundial, el lento crecimiento del empleo, un aumento de las desigualdades en los países y entre ellos y la conjunción de múltiples crisis que alteraron la vida laboral de millones de personas en todo el mundo. Estas crisis —desde el cambio climático hasta la creciente desconfianza en las instituciones públicas—, combinadas con las nuevas oportunidades derivadas de la creciente digitalización de la economía y las transformaciones en la organización del trabajo, han tenido profundas repercusiones en los mercados de trabajo. Cada una de estas crisis revela las deficiencias de los sistemas y políticas existentes y pone de manifiesto las desigualdades estructurales, lo cual echa por tierra los progresos alcanzados y revierte los avances logrados durante las últimas décadas.
- 252.** En este contexto, la lucha que viene librando la OIT por la justicia social cobró un nuevo impulso en el bienio, como elemento esencial de las soluciones a largo plazo concebidas para responder a la evolución de las necesidades de los mandantes y llegar a aquellos que se encuentran en situación de mayor necesidad. En el marco de este proceso, la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo, organizada por la OIT en torno al tema «Justicia social para todos» durante la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2023, generó un amplio consenso y un firme apoyo a favor del establecimiento de una [Coalición Mundial para la Justicia Social](#) en pro de la paz permanente y la prosperidad compartida para la humanidad.



La OIT ha estado al frente del establecimiento de una hoja de ruta para sortear las transiciones hacia un futuro del trabajo sostenible y justo. La base de ese camino debe ser la justicia social. [...] Considero que esta Coalición es una fuerza crucial para ayudar a impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacer frente a los desafíos actuales y venideros. El núcleo de ese empeño es reconstruir el contrato social a través de políticas centradas en las personas, basadas en la justicia social y guiadas por ella. El contrato social debe tener como elemento central a las mujeres y los jóvenes y englobar la igualdad de oportunidades para todos, el acceso a los servicios esenciales, la educación y la formación permanentes, trabajos decentes y protección social.

Fuente: OIT, [Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, Cumbre sobre el Mundo del Trabajo](#), junio de 2023.

- 253.** A nivel internacional, la Coalición brinda nuevas oportunidades a la OIT para ejercer su poder tripartito de convocatoria —en el marco de su mandato— a fin de liderar y encauzar el debate



mundial en el periodo previo a la celebración de reuniones históricas, como la Cumbre del Futuro en 2024 y la Cumbre Social Mundial en 2025. Para ello, se debe implicar al «[Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común](#)», establecido en la 349.^a reunión del Consejo de Administración, a fin de movilizar la sabiduría tripartita y los conocimientos especializados de la OIT y generar consenso respecto de los resultados previstos en las cumbres y su seguimiento.

- 254.** Es importante señalar que la Coalición será una plataforma que permitirá generar compromisos políticos e inversiones con miras a hacer avanzar la justicia social y el trabajo decente mediante la movilización de la cooperación multilateral y la acción concertada en los planos mundial, regional y nacional. En este sentido, la experiencia adquirida en 2022-2023 puso de manifiesto que la acción coordinada y coherente necesaria para lograr la justicia social sigue representando un desafío importante en todo el sistema internacional para el desarrollo. Fomentar las alianzas centrándose al mismo tiempo en las ventajas comparativas seguirá siendo fundamental para demostrar la eficacia del sistema multilateral para mejorar la cohesión, la productividad y la capacidad de inclusión de las sociedades y economías.
- 255.** A nivel nacional, el renovado interés en la justicia social ofrece oportunidades para seguir avanzando en ámbitos de política de la labor de la OIT donde es necesario incrementar la coordinación y la coherencia con otros asociados. También podría contribuir a integrar mejor las prioridades de los mandantes en los MCNUDES. A este respecto, se observó un claro avance en 2022-2023 con respecto a años anteriores. Según los datos recopilados por la OIT, hasta mediados de mayo de 2023, en 20 de los 64 países que contaban con PTDP activos o en proceso de elaboración (el 31 por ciento), al menos una de las prioridades previstas en los PTDP se recogía de forma literal en sus MCNUDES. Durante el bienio, las oficinas exteriores continuaron colaborando activamente con los coordinadores residentes y los equipos de las Naciones Unidas en los países para garantizar que los acuerdos tripartitos concertados en el marco de los PTDP se incorporaran a los MCNUDES. La misma fuente de información indica que, hasta mediados de mayo de 2023, los interlocutores sociales participaban o habían participado en los procesos de elaboración de los MCNUDES en 89 de los 134 países (es decir, el 66 por ciento) en los que estos se han adoptado o se están adoptando. Pese a las diferencias regionales, esto significa que en dos tercios de los países que disponen de MCNUDES, los interlocutores sociales participaron en cierta medida en los procesos de elaboración.



Incrementar la justicia social no es solo la causa por la que hemos de luchar todos unidos, sino mucho más. Es una fuerza que puede dirigirnos hacia un futuro más equitativo y sostenible. Por eso debe convertirse en nuestro principio rector, tanto en nuestras políticas como en nuestras acciones. Al defender esta causa no debemos subestimar la importancia de imprimir un nuevo dinamismo al multilateralismo, esencial para paliar eficazmente las crisis interconectadas de nuestra época, reconstruir la confianza en la gobernanza y la esperanza en el sistema de las Naciones Unidas. Renovar el contrato social presupone subordinarlo a los principios de solidaridad, equidad y, sobre todo, justicia social.

Fuente: OIT, [Discurso de apertura del Director General de la OIT, Gilbert Houngbo, Cumbre sobre el Mundo del Trabajo](#), junio de 2023.

- 256.** En 2024-2025, la OIT tendrá que redoblar sus esfuerzos para participar en las tareas de coordinación del sistema de las Naciones Unidas en los países, a fin de garantizar una mayor armonización y coherencia sobre el terreno. El [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#) constituye una de las principales iniciativas en el marco de la Coalición y tiene por objeto abordar la justicia social a nivel nacional. Tiene potencial para



generar fuertes sinergias y ofrece soluciones sostenibles e integradas que permiten crear un círculo virtuoso de desarrollo. Sin embargo, su impacto dependerá de que se forjen alianzas sólidas entre todas las partes interesadas y necesitará una financiación considerable.

- 257.** La experiencia adquirida durante el bienio indica que para que la OIT pueda cumplir satisfactoriamente su mandato de justicia social y reforzar su función de liderazgo al respecto, es necesario fortalecer la coherencia y la coordinación internas. A pesar de los avances significativos alcanzados a lo largo de los años, la Oficina debería ir más lejos en la institucionalización de soluciones y enfoques integrados en materia de políticas que abarquen diferentes esferas temáticas de la labor de la OIT, combinen distintos medios de acción de la Organización y se basen en una masa crítica de conocimientos especializados de toda la estructura administrativa.



La OIT destacó en la realización de investigaciones y el intercambio de conocimientos sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se adaptó bien durante la pandemia de COVID-19, ya que ayudó a los mandantes tripartitos a abordar cuestiones relacionadas con los derechos laborales. Sin embargo, desaprovechó oportunidades para incorporar plenamente su estrategia integrada sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (2017-2023) en diferentes partes de la Oficina. La intersección entre las actividades de los órganos de control y las actividades de cooperación para el desarrollo de la OIT siguió siendo limitada y aportó pocas respuestas holísticas a los déficits identificados en materia de principios y derechos fundamentales en el trabajo. La dependencia de las prioridades de los donantes añadió complejidad a la armonización de los esfuerzos para alcanzar el objetivo de abordar estos déficits.

Fuente: OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23*, 2023, 12.

- 258.** Los cuatro programas de acción prioritarios establecidos en el [Programa y Presupuesto para 2024-2025](#) han sido concebidos para fomentar la acción integrada en toda la Oficina y las modalidades de trabajo basadas en la colaboración en los departamentos de la sede y en las oficinas exteriores. Los programas de acción prioritarios son: i) transiciones de la economía informal a la economía formal; ii) transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; iii) trabajo decente en las cadenas de suministro, y iv) trabajo decente para responder a las crisis. Se prevé que favorezcan la coherencia entre las políticas, la consolidación y la ampliación de las competencias técnicas y los conocimientos internos y la participación de los mandantes en ámbitos de políticas fundamentales que son transversales a todos los resultados en materia de políticas y que presentan desafíos y oportunidades considerables para la promoción de la justicia social. Estos programas de acción, ejecutados en estrecha cooperación con los mandantes tripartitos, contribuirán a reforzar el impacto de las actividades de la Oficina en los países y a fortalecer la posición de la OIT a nivel mundial mediante la colaboración con el sistema multilateral y los asociados para el desarrollo.
- 259.** El desafío radica en que, como punto de partida, haya una coherencia, coordinación y sinergia de las políticas en el seno de los propios programas de acción prioritarios y entre ellos, para lo cual son fundamentales sus métodos de funcionamiento y trabajo. A tal efecto, es necesario acabar con la estructura compartimentada y trabajar como «Una OIT» a fin de asegurar que los programas de acción prioritarios no generen otro nivel de burocracia, competencia interna adicional o un aumento de los «costos de coordinación», sino que brinden un marco favorable para la coordinación y la integración eficaces de las políticas y actividades en los distintos ámbitos de trabajo, asegurando la prestación de un apoyo integrado coherente a los mandantes.



Consolidar la posición de la OIT como líder de opinión en materia de trabajo decente a través de conocimientos de vanguardia y promoción

- 260.** En 2022-2023, la OIT amplió e intensificó sus actividades de generación y difusión de conocimientos empíricos sobre cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, en particular mediante el aumento de la colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y círculos académicos. El interés principal pasó de la recuperación de la crisis causada por la COVID-19 a las repercusiones de los conflictos geopolíticos interrelacionados y sus ramificaciones en el mundo del trabajo. Las publicaciones de referencia de la OIT, como los informes temáticos *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023* e *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023*, proporcionaron nuevos datos e información sobre el impacto de múltiples crisis en los mercados de trabajo y los trabajadores. El *Informe sobre el Diálogo Social 2022* ofreció por primera vez un análisis integral de la diversidad e importancia de la negociación colectiva en todo el mundo y suscitó el interés de los medios de comunicación a nivel mundial.
- 261.** La experiencia adquirida durante el bienio confirmó de nuevo que para que la OIT siga siendo pertinente para sus mandantes y la comunidad internacional, esta debe ofrecer datos empíricos sólidos y oportunos y un análisis coherente de los mismos que respalden sus orientaciones y asesoramiento en materia de políticas. Se constató que los productos de divulgación de conocimientos tenían un mayor potencial para generar cambios cuando se basaban en el diálogo con los mandantes y los responsables de la toma de decisiones. De cara al futuro, es necesario continuar desplegando esfuerzos para racionalizar aún más, consolidar y coordinar mejor los productos de difusión de conocimientos de la OIT, en particular la serie existente de publicaciones de referencia, para lograr mayor visibilidad e impacto. La elaboración del informe de referencia periódico sobre la justicia social, que se prevé publicar por primera vez en 2025, será una excelente oportunidad para aprovechar la base única de competencias técnicas y conocimientos de la OIT; dicho informe ofrecerá un panorama actualizado del estado de la justicia social en el mundo, destacando estrategias especialmente novedosas y transformadoras en materia de políticas para abordar cuestiones pendientes relacionadas con el mundo del trabajo.



Las encuestas, los diagnósticos y los informes analíticos elaborados por la OIT sobre numerosos temas fundamentaron las recomendaciones formuladas por los expertos de la propia Organización y ayudaron a orientar la definición de las prioridades y políticas nacionales. La asistencia técnica de la OIT y el recurso a expertos locales también contribuyeron a incrementar el potencial de investigación de los interlocutores nacionales, aunque solo de manera un tanto limitada.

Fuente: OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018-22*, 2022, 4.

- 262.** La experiencia adquirida durante el periodo 2022-2023 también reconfirmó la importancia de normas estadísticas sólidas para sustentar y configurar la formulación de políticas nacionales y mundiales. En la 21.^a reunión de la CIET, celebrada en octubre de 2023, se conmemoró el centenario de las actividades normativas sobre estadísticas del trabajo, ya que la primera reunión se celebró en 1923. Asistieron 542 participantes de 134 Estados Miembros y se adoptaron varias resoluciones que permitirán a los países recopilar datos y formular mejores políticas basadas en datos empíricos para miles de millones de trabajadores, en particular en la economía informal. Sobre la base de los comentarios recibidos durante la reunión de la CIET,



la OIT tendrá que intensificar el apoyo y las orientaciones en idiomas que no sean el inglés, así como en aquellas áreas fundamentales donde se necesite, como la divulgación de estadísticas sobre la base de normas y métodos actualizados.



Para mejorar el mundo del trabajo necesitamos datos. Las estadísticas son fundamentales para luchar contra el trabajo infantil o el trabajo forzoso, promover la igualdad de género o comprender las tendencias más recientes en el mercado de trabajo. Nos dicen en qué situación nos encontramos, en qué situación debemos estar y cómo llegamos a ella a través de las actividades normativas sobre estadísticas del trabajo. La OIT lleva a cabo actividades normativas en materia de trabajo decente desde hace 100 años. [...] Ahora más que nunca necesitamos métodos transparentes y precisos para medir el progreso hacia la justicia social. La mejora de la medición y los datos se traduce en mejores políticas para los ciudadanos y el trabajo decente.

Fuente: OIT, [Director General de la OIT, Gilbert Hounbo](#), 2023.

- 263.** La experiencia adquirida a lo largo del bienio también puso de manifiesto algunos obstáculos y retos importantes para lograr el objetivo de una aplicación más amplia de las normas estadísticas internacionales y el establecimiento de buenas prácticas de medición basadas en las orientaciones y las herramientas de la OIT. A causa del impacto de la pandemia de COVID-19, se retrasaron o anularon las encuestas en muchos países debido a la combinación de limitaciones de recursos y restricciones para llevar a cabo entrevistas presenciales, que es el modo más frecuente para recopilar datos en todo el mundo. Estas circunstancias, junto con otros obstáculos como las limitaciones en materia de capacidad y conocimientos especializados, contribuyeron a generar o exacerbar los déficits de datos. En cualquier caso, aunque las herramientas y el apoyo de la OIT para producir estadísticas del trabajo resultaron eficaces, una de las enseñanzas principales extraídas es que la divulgación y la comunicación a menudo pueden ser difíciles y limitar el impacto de la labor realizada. Para corregir esta deficiencia, la Oficina ya ha adoptado medidas encaminadas a mejorar la forma en que comparten materiales y orientaciones sobre la metodología, por ejemplo, mediante la propuesta de nuevos canales y contenido para mejorar la accesibilidad e impulsar actividades de comunicación de la OIT de alcance más amplio.
- 264.** Pese a los progresos alcanzados en 2022-2023, no se cumplió el compromiso de fortalecer la función de gestión de los conocimientos de la OIT que se había previsto en el Programa y Presupuesto para el bienio. No se estableció una unidad específica para promover el conocimiento y la innovación en la Oficina. Como se ha señalado anteriormente en el presente informe, esta decisión no afectó a actividades o programas de innovación específicos desarrollados por diversos equipos y unidades orgánicas. Sin embargo, debido a ello la Oficina no cumplió su ambición de fomentar formas de trabajo más cooperativas para apoyar el desarrollo de enfoques de política integrados. El despliegue de sistemas en toda la Oficina para mejorar la gestión de datos y contenidos, y la mejora del intercambio de conocimientos a nivel interno y externo seguirán siendo prioridades en 2024-2025.

Aumentar la resiliencia y la agilidad de la OIT

- 265.** En 2022-2023, en un contexto caracterizado por la conjunción de crisis que se agravaban mutuamente y la incertidumbre, la OIT, guiada por la Recomendación núm. 205, logró encontrar un equilibrio entre la exploración de oportunidades de innovación y la adopción de un enfoque cauteloso respecto de los riesgos. Así, la Oficina pudo seguir atendiendo las prioridades emergentes sin apartarse de su mandato de justicia social y del programa de trabajo acordado. Mediante una estrategia de gestión adaptativa que permitió incorporar



ajustes constantes basados en análisis de datos y en la información recabada del terreno, la OIT pudo seguir respondiendo a las necesidades de los mandantes, incluso en situaciones de crisis y posteriores a las crisis.



La OIT ha intervenido eficazmente en contextos de recuperación después de conflictos abordando el desempleo, la protección social y el deterioro de las condiciones laborales. Incluso en contextos difíciles hay ejemplos de colaboración en el ámbito de las políticas, de programas de capacitación y de medidas de generación de empleo que han dado excelentes resultados. [...] Sin embargo, en las zonas de conflicto la eficacia se ve mermada por obstáculos operativos y logísticos. [...] Aparte de las cuestiones relacionadas con los procedimientos internos, el mayor reto al que se enfrenta el modelo de la OIT para garantizar la eficacia es la fragmentación política entre los mandantes tripartitos.

Fuente: OIT, *Independent high-level evaluation of the ILO's post-conflict and recovery work in the Arab States region, with emphasis on Iraq and Yemen (2019–23)*, 2023, 10.

266. Las evaluaciones realizadas durante el bienio revelaron la pertinencia del modelo de la OIT cuando se pasa de situaciones de emergencia humanitaria a gran escala a periodos de desarrollo sostenible. Sin embargo, las limitaciones relativas a los procedimientos operativos, los recursos y los retrasos por motivos burocráticos a menudo restaron eficacia a la OIT. En líneas generales, si la OIT desea ser un actor clave en los contextos de recuperación en el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz, debe aportar una respuesta más ágil y eficaz. En consonancia con su mandato, la OIT puede ofrecer soluciones concretas a través de intervenciones ágiles y eficaces. Para ello será necesario que la Organización adapte su respuesta en función del tipo de crisis, y las medidas que deben adoptarse, así como los recursos asignados a esas crisis.
267. Es necesario reflexionar más estratégicamente sobre cómo abordar las divisiones y la discordia entre los mandantes tripartitos y su papel en el nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz. La OIT está trabajando en la elaboración de una estrategia coherente sobre la forma de colaborar con los mandantes tripartitos en situaciones de crisis y contextos políticos fragmentados. En 2024-2025, el Programa de acción prioritario sobre el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis coordinará las medidas de toda la Oficina e impulsará mejoras en este ámbito a través de sus funciones catalizadoras. La atención se centrará en asegurar la participación temprana de los mandantes de la OIT en entornos frágiles y en incrementar la agilidad en la respuesta de la OIT. Para operar eficazmente en un contexto cada vez más volátil e impredecible, tal vez sea necesario que la Organización estudie la posibilidad de crear un fondo de socorro para situaciones de emergencia.
268. La pandemia de COVID-19 supuso una prueba de resistencia en tiempo real para la gestión de la continuidad de las operaciones y aceleró la digitalización de la prestación de servicios a los mandantes por parte de la OIT. Habida cuenta de que las actividades de la OIT dependen cada vez más de la tecnología de la información, la ciberseguridad se ha convertido en un componente crucial de la resiliencia institucional. En respuesta a la recomendación formulada por la Dependencia Común de Inspección, la Oficina encomendó al Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas una evaluación de la madurez de la ciberresiliencia en la OIT. La evaluación arrojó unos resultados generales de madurez de la ciberseguridad de 3,58 sobre 5, lo que sitúa a los procesos de ciberseguridad de la OIT en la mitad superior del tercer nivel de madurez del modelo. Se constató que ya se han aplicado varios de los controles de ciberseguridad de la norma ISO 27001, los cuales se ajustan a las



recomendaciones formuladas por la Dependencia Común de Inspección. En la evaluación se señalaron asimismo posibilidades de seguir mejorando los controles de ciberseguridad.



Los controles de ciberseguridad [en la OIT] que recibieron la calificación de «conforme» están en sintonía con la norma ISO 27001 sobre mejores prácticas del sector. Aquellos que recibieron la calificación de «parcialmente conforme» están en sintonía, en cierta medida, con la norma ISO 27001, pero existe en ellos un factor por el que, en un proceso de certificación ISO 27001, podrían recibir la calificación de no conformidad leve. Para obtener y mantener la certificación, debería establecerse un plan de mitigación.

Fuente: OIT, *Examen del marco de ciberseguridad de la OIT*, GB.346/PFA/3, 5.

- 269.** En 2024-2025, la Oficina continuará invirtiendo en su infraestructura de tecnología de la información y mejorará su ciberresiliencia, en consonancia con la [Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025](#) de la OIT. Se redoblarán los esfuerzos para: i) integrar la información sobre la gestión de los riesgos en el sistema de gestión institucional de los riesgos; ii) fortalecer el control de riesgos y realizar evaluaciones de los riesgos y pruebas de seguridad de la red de internet de las cosas; iii) mejorar la gobernanza de la seguridad informática; iv) promover la cultura de seguridad de la información, y v) elaborar guías y listas de comprobación sobre riesgos para la seguridad a fin de ayudar a los directivos y a los miembros del personal.
- 270.** Aunque sigue siendo difícil predecir el futuro del lugar de trabajo híbrido y el impacto de las nuevas tecnologías en los métodos de trabajo de la OIT, la Oficina aplicó las enseñanzas extraídas durante la pandemia con miras a garantizar la continuidad de los servicios prestados por la Organización, así como la salud y seguridad de sus funcionarios. Sobre la base de la experiencia de trabajo virtual adquirida durante la pandemia de COVID-19, la Oficina implantó a partir del 1.º de julio de 2023 una política piloto de 18 meses de duración sobre nuevas modalidades de trabajo flexibles. La política prevé que los funcionarios pueden teletrabajar regularmente desde el domicilio hasta tres días a la semana.



[...] La pandemia obligó a la OIT a generar respuestas ágiles e innovadoras en la prestación de sus servicios. Ahora, la Organización está mejor situada para alentar una cultura de mejora continua que aplique este enfoque. La respuesta a la crisis demostró que el liderazgo y la implantación de las estructuras de colaboración adecuadas pueden aumentar la coherencia orgánica y suprimir la compartimentación. Los avances logrados en el desarrollo de la capacidad tecnológica de la OIT pueden contribuir a esa finalidad. La prestación digital de los servicios de la OIT ofrece la oportunidad de ampliar el alcance y la escala, pero existe una brecha digital, especialmente en los países de bajos ingresos, y debe tenerse en cuenta la accesibilidad de estos servicios. [...] La pandemia tendrá un efecto duradero en el enfoque de prestación de servicios de la OIT, de modo que se reducirán los viajes y será posible un contacto más asiduo y directo con los mandantes a través de medios en línea. Sin embargo, las misiones presenciales todavía llevan aparejados muchos beneficios que complementan los que se logran con los contactos en línea. Antes de la pandemia, la SST se asociaba principalmente a la seguridad e higiene laboral, como la prevención de accidentes del trabajo. La pandemia ha puesto de relieve otros aspectos, como la salud mental en el lugar de trabajo, que no han recibido suficiente atención.

Fuente: OIT, *Independent High-Level Evaluation of ILO's COVID-19 response 2020–22*, 2022, 170.



- 271.** Este lugar de trabajo híbrido está cobrando forma y, a su vez, continuará configurando el modelo de prestación de servicios de la OIT en diversas dimensiones:
- desde invertir en infraestructura física y digital hasta asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - desde ampliar la diversidad, las competencias y las capacidades del personal de la OIT hasta compartir los conocimientos especializados más allá de las fronteras geográficas;
 - desde la gestión del espacio de oficinas hasta la mejora de la eficiencia para las labores técnicas, y
 - desde simplificar los procedimientos administrativos hasta cultivar la cultura institucional.
- 272.** La Oficina debe aplicar adecuadamente la política y hacer un seguimiento de las repercusiones generales para la Organización. Se deberá realizar una evaluación exhaustiva y oportuna de su aplicación para orientar las futuras mejoras en la modalidad de prestación de servicios de la OIT.

Optimizar el uso de los recursos para lograr resultados e impacto

- 273.** En un contexto de limitaciones presupuestarias importantes y creciente inestabilidad, junto con un aumento de la demanda de servicios de la OIT, corresponde a la Organización velar por el uso más eficaz y eficiente de todos sus recursos para maximizar sus resultados e impacto.
- 274.** En 2022-2023, la Oficina prosiguió una trayectoria de mejora continua de la gestión integrada de recursos en consonancia con las prioridades enunciadas en el Programa y Presupuesto. Para dar seguimiento a las constataciones y recomendaciones de los Auditores Externos de la OIT, se prepararon periódicamente informes con datos actualizados sobre el estado de la planificación y la utilización de las diferentes fuentes de financiación, desglosados por resultado y por región, como aportación al examen de los progresos alcanzados en la ejecución del programa de la OIT. Esto facilitó la adopción de decisiones oportunas en materia de programación y reasignación de recursos sobre la base de información precisa acerca de los compromisos contraídos, la evolución de las necesidades y los patrones de gastos. También se introdujeron de forma paralela mediciones para orientar el suministro eficaz y oportuno de recursos de la CTPO a lo largo del bienio.



Recomendamos que la OIT mejore el seguimiento de la asignación y la utilización de los recursos para optimizar su despliegue mediante la inclusión de un análisis de la forma en que se planifican, asignan y distribuyen los recursos (CDEP, CSPO y CTPO) en el examen de los planes de trabajo basados en los resultados, lo que permitirá determinar inmediatamente los déficits de recursos en la distribución de los fondos a cada resultado en materia de políticas.

Fuente: OIT, *Informe financiero y estados financieros consolidados y comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2021 e Informe de la Auditora Externa*, 2022, 112.

- 275.** Durante el bienio, la OIT también cumplió el compromiso de utilizar de manera más estratégica los fondos de la CSPO mediante la asignación de recursos disponibles para respaldar el objetivo general de consolidar y mantener el apoyo que se presta a los mandantes en sus esfuerzos por recuperarse de la crisis causada por la COVID-19. La atención se centró en una serie de actividades a nivel de los países en determinados ámbitos temáticos prioritarios, a saber: igualdad de género y no discriminación, formalización y transiciones justas en el contexto del cambio climático, y digitalización de las economías. Si bien no es posible extraer



enseñanzas concluyentes respecto de las actividades todavía en curso en el momento de la redacción del presente informe, la información procedente de evaluaciones reunida durante el bienio ofreció pruebas irrefutables sobre el impacto positivo y la eficacia de las actividades financiadas con cargo a la CSPO para lograr los objetivos establecidos y obtener resultados significativos. Asimismo, reafirmó el valor añadido de la modalidad de financiación de la CSPO para cumplir el mandato de la OIT. En el futuro, la OIT se basará en estas constataciones, centrándose en los ámbitos en los que el desempeño se consideró menos positivo, y en cualquier punto débil pendiente, por ejemplo, en las prácticas y procedimientos de seguimiento y presentación de informes de iniciativas financiadas con cargo a la CSPO.



La financiación de la CSPO presentó importantes puntos fuertes. Su flexibilidad y agilidad han demostrado ser muy eficaces y rentables en comparación con otras fuentes de financiación, ya que han permitido redistribuir eficazmente los recursos y responder de forma oportuna a las necesidades emergentes. Los donantes entrevistados manifestaron una confianza firme en la capacidad de la OIT para utilizar fondos no asignados a fines específicos e hicieron hincapié en la confianza en la capacidad de la Organización para obtener resultados con impacto.

Fuente: OIT, *Assessing strengths and challenges of RBSA-funded interventions: A meta-analysis of ILO RBSA-funded interventions, 2018–22*, documento de reflexión de i-eval, núm. 24, junio de 2023, 16.

- 276.** Los programas y proyectos de cooperación para el desarrollo continuaron desempeñando un papel fundamental de apoyo a la ejecución del programa de la OIT. Los datos procedentes de evaluaciones del desempeño en materia de cooperación para el desarrollo indicaron que, si se examinan las tendencias a lo largo del tiempo, los resultados correspondientes a 2022 fueron mejores que los correspondientes a años anteriores en lo relativo a la pertinencia y coherencia estratégicas generales, la promoción de ámbitos de políticas transversales, y la sostenibilidad y el impacto. La focalización en los pobres y la inclusión de grupos vulnerables específicos en la concepción y ejecución de los proyectos constituyeron avances considerables en 2022, así como la elaboración y promoción de actividades normativas y normas internacionales del trabajo. Los puntos fuertes principales estuvieron asociados con el fortalecimiento de capacidades, el desarrollo de conocimientos y el establecimiento de relaciones estratégicas, mientras que se observaron dificultades en relación con la inclusión de las personas con discapacidad y la sostenibilidad ambiental. Los puntos débiles principales estuvieron relacionados con la orientación y el seguimiento de los objetivos y la presentación de informes al respecto, lo que indica los ámbitos donde todavía es necesario seguir trabajando. En 2024-2025, se desplegarán esfuerzos a fin de asegurar una mejor armonización de las actividades de cooperación para el desarrollo con las prioridades del Programa y Presupuesto, y de mejorar la rendición de cuentas con respecto a los resultados a través de mejores sistemas de control. Se prestará una atención particular a los beneficiarios finales y a la rendición de cuentas a los mismos, como se recomendó en la [evaluación sobre la OIT](#) llevada a cabo por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales en 2021. Sobre la base de datos empíricos de informes de evaluación de 2022 y de un metaanálisis, en un informe de la Oficina de Evaluación se identificaron los elementos siguientes, entre otros, para consolidar y mejorar el desempeño de la OIT.





Promover en toda la Oficina la noción de la importancia de elaborar y utilizar marcos de gestión, seguimiento y presentación de informes basados en los resultados, y asignar recursos específicos a tal efecto, asegurándose de que estos marcos sean flexibles y adaptables a diferentes contextos, en particular en iniciativas multipaís.

Fuente: OIT, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: An ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations 2022*, 2023, 70.

- 277.** En el marco de sus esfuerzos para cumplir las normas de calidad necesarias en relación con la transparencia y la rendición de cuentas respecto del uso de los recursos y los resultados obtenidos, en 2022-2023 la OIT siguió fortaleciendo su labor de información, seguimiento y notificación de datos sobre el desempeño a través de plataformas como la [Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda](#) (IATI). En 2022, aproximadamente el 52 por ciento de los datos financieros de la OIT se incluyeron en publicaciones de la IATI y el alcance se amplió para abarcar los datos correspondientes a la CTPO, además de los datos relativos a la CSPO y la Cooperación para el Desarrollo con cargo a Recursos Extrapresupuestarios. En 2023, la OIT empezó a publicar mensualmente actualizaciones de los datos en la IATI. Los avances en este ámbito continuarán siendo una prioridad en 2024-2025.

► Proyecto de decisión

- 278.** El Consejo de Administración toma nota de la Memoria y solicita a la Oficina que tenga en cuenta las observaciones realizadas durante la discusión.



► Anexo I

Ratificación de las normas internacionales del trabajo en 2022-2023

Instrumento	Número de ratificaciones	Estados Miembros
Convenios fundamentales	24	
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	2	Brunei Darussalam, China
P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	4	Australia, Bangladesh, Malasia, México
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	1	Guinea-Bissau
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	1	Liberia
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	2	China, Japón
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	3	Australia, Bangladesh, Liberia
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	6	Azerbaiyán, Congo, República Islámica del Irán, Italia, República Democrática Popular Lao, Madagascar
C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	5	Italia, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Madagascar, Nigeria
Convenios de gobernanza	6	
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	2	Botswana, Papua Nueva Guinea
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	3	Botswana, Congo, Panamá
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	1	Papua Nueva Guinea
Convenios técnicos	67	
C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	1	Congo
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	5	Comoras, Côte d'Ivoire, El Salvador, Iraq, Sierra Leona
C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	2	Congo, Nigeria
C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)	2	El Salvador, Uzbekistán
C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	2	Congo, Lesotho
C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	2	Congo, El Salvador



Instrumento	Número de ratificaciones	Estados Miembros
C157 - Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)	1	Congo
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	1	Bahamas
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)	2	Macedonia del Norte, Sierra Leona
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	1	Madagascar
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	1	Uzbekistán
C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	2	Ucrania, Suiza
C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	1	Suiza
C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	1	Kazajstán
C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)	1	España
C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	1	Nigeria
C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	3	Antigua y Barbuda, El Salvador, Panamá
C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185)	1	Kenya
P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	2	República Islámica del Irán, Italia
MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)	6	Iraq, Madagascar, Omán, República Árabe Siria, San Marino, Sierra Leona
C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	2	Kenya, España
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	1	España
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	26	Albania, Alemania, Antigua y Barbuda, Australia, Bahamas, Barbados, Bélgica, Canadá, Chile, El Salvador, España, Francia, Irlanda, Lesotho, México, Nigeria, Noruega, Macedonia del Norte, Panamá, Papua Nueva Guinea, Perú, Reino Unido, República Centroafricana, Rwanda, San Marino, Uganda



► 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 influyente 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.	24	36	13	10	4	6	3
		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.	21	23	7	6	-	6	4
	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.	37	35	14	6	4	9	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.	36	35	12	10	4	6	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
	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.	25	24	7	8	2	4	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	21	12	1	2	4	2
1.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar el diálogo social y las leyes, procesos e instituciones en materia de relaciones laborales.		1.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de instituciones, mecanismos o marcos normativos, ya sea creados recientemente o perfeccionados, para el diálogo social, las relaciones laborales o la prevención o resolución de conflictos, que les permiten hacer frente a los desafíos actuales o emergentes en el mundo del trabajo.	29	37	12	5	3	8	9
			Todos						
		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.	19	18	7	1	-	9	1
			Negociación colectiva						
				11	6	-	-	4	1
			Cooperación en el lugar de trabajo						
				10	1	1	-	8	0

(Nota: tres Estados Miembros de Asia obtuvieron resultados tanto en materia de negociación colectiva como de cooperación en el lugar de trabajo).

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
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. <i>(A efectos de la medición de este indicador, los convenios C155 y C187 se consideran convenios técnicos).</i>	2.1.1. Número de ratificaciones de los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos.	25	19	6	2	-	11	-
		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	78	27	16	4	6	25
	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	41	12	7	-	10	12
		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 %	20 %	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
	2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para participar en la formulación de una política prospectiva sobre normas internacionales del trabajo.	2.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1.º de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control.	40 %	43,5 %	51 %	45 %	21 %	38 %	41 %



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. Transición económica, social y ambiental en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos.	2.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial.	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	14	5	3	1	4	1
		2.4.1. Número de Estados Miembros que han emprendido nuevas iniciativas, o mejorado las ya existentes, para aplicar normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de ámbito sectorial aprobados por el Consejo de Administración.	15	15	8	-	2	5	-
	3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas nacionales de empleo en respuesta a la crisis provocada por la COVID-19.	3.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una nueva generación de políticas nacionales de empleo centradas en los desafíos para el futuro del trabajo que se plantean a nivel de cada país.	32	26	10	5	4	5	2
		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).	17	12	3	1	2	1	5



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.	10	3	1	1	1	-	-
	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	26	10	6	3	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.	18	19	10	4	1	4	-
	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.	18	20	8	2	5	4	1
	3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implementar programas de mercado de trabajo y servicios de empleo que faciliten las transiciones hacia el trabajo decente a lo largo de la vida, prestando especial atención a los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad.	3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados de empleo y programas de mercado de trabajo para dar respaldo a las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de los jóvenes y las personas de edad.	22	21	8	7	1	2	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
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 o un plan de acción para mejorar las condiciones de un entorno propicio a la creación y el crecimiento de empresas sostenibles.	14	14	7	-	2	4	1
	4.2. Mayor capacidad de las empresas y sus sistemas de apoyo para mejorar la productividad y la sostenibilidad.	4.2.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones efectivas para respaldar la productividad, el emprendimiento, la innovación y la sostenibilidad de las empresas.	28	43	20	7	3	10	3
	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.	17	17	7	4	1	4	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.	13	17	5	7	1	3	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 Estados Miembros de la OIT para identificar los actuales desajustes entre la oferta y la demanda de competencias laborales y prever las necesidades futuras de tales competencias.	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.	10	21	12	2	1	6	-
		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	9	5	-	1	3	-
	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	6	1	-	1	3	1
		5.2.2. Número de Estados Miembros que disponen de modelos de gobernanza inclusivos en materia de competencias laborales y aprendizaje permanente.	6	5	2	-	2	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.	5	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
5.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros de la OIT para concebir y ofrecer opciones de aprendizaje innovadoras, flexibles e inclusivas, que abarquen la formación en el medio laboral y aprendizajes de calidad.		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.	10	17	5	1	3	6	2
		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.	10	22	15	2	2	3	-
		5.3.3. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos inclusivos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas.	10	8	5	-	1	2	-
5.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para facilitar la transición digital de los sistemas de desarrollo de las competencias y reforzar las competencias digitales.		5.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado una estrategia, una política o un programa de desarrollo de competencias a fin de mejorar la infraestructura y las capacidades digitales para ofrecer programas y servicios digitales, en línea y mixtos, que permitan reducir la brecha digital.	5	4	-	-	1	2	1
		5.4.2. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas o han revisados las medidas existentes en materia de formación para responder a las necesidades de competencias digitales de grupos destinatarios clave.	5	4	3	-	-	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
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.	9	8	2	1	1	3	1
		6.1.2. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas para potenciar los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo en uno o más sectores del cuidado.	11	12	1	5	3	1	2
		6.1.3. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres.	7	11	2	3	1	1	4
	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	13	2	3	4	1	3
		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.	4	9	3	4	-	-	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
7. Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos.	6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular leyes, políticas y medidas con perspectiva de género que permitan asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.	6.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas en pro de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT.	18	29	10	6	2	5	6
	6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar las leyes, políticas y medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el mundo del trabajo para las personas con discapacidad y otras personas en situaciones vulnerables.	6.4.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad y al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, minorías étnicas, personas que viven con el VIH, o personas LGBTIQ+.	14	23	13	4	1	4	1
		6.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de estrategias para reforzar la recopilación y el análisis de datos sobre el mercado de trabajo, desglosados al menos por uno de los siguientes factores: condición de discapacidad, estado serológico respecto del VIH, pertenencia étnica, e identidad indígena o tribal.	6	2	1	-	-	1	-
	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.	9	4	2	-	-	2	-
		7.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco de la Alianza 8.7.	7	5	2	1	0	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
		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.	21	28	10	8	1	8	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.	39	30	14	8	4	3	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.	12	3	-	1	2	-	-
	7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente.	7.3.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos reglamentarios o negociados adecuados.	14	14	7	-	1	4	2
		7.3.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas, reglamentos u otras medidas sobre las horas de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo o las modalidades de organización del trabajo para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.	8	14	4	3	-	3	4



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
	7.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para proporcionar una protección laboral adecuada a los trabajadores con modalidades de trabajo diversas, como el trabajo en plataformas digitales, y con empleos informales.	7.4.1. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de las modalidades de trabajo diversas, incluso en las plataformas digitales, y/o de las medidas en materia de políticas para asegurar la protección efectiva de los trabajadores de que se trate.	7	9	5	1	-	-	3
		7.4.2. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal y/o de las políticas, reglamentos o mecanismos de cumplimiento para facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares.	14	20	3	4	3	2	8
	7.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral a fin de proteger a los trabajadores migrantes.	7.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias laborales, protección social, y otras políticas pertinentes.	19	19	3	4	1	11	-
		7.5.2. Número de Estados Miembros que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes.	22	28	5	10	2	10	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
8. Protección social completa y sostenible para todos.		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.	9	9	5	-	1	3	-
	8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas o marcos jurídicos nacionales sostenibles en materia de protección social o reformar los existentes a fin de ampliar la cobertura y mejorar la adecuación de las prestaciones.	8.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales o han revisado las políticas existentes) en materia de protección social con miras a ampliar su cobertura, hacerlas más exhaustivas y/o mejorar la adecuación de las prestaciones.	33	32	10	5	3	9	5
	8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para mejorar la gobernanza y la sostenibilidad de los sistemas de protección social.	8.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política o han revisado medidas existentes, para asegurar la sostenibilidad de los sistemas de protección social y su capacidad para ofrecer prestaciones adecuadas.	26	38	17	7	4	7	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.	8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política o han revisado las respuestas existentes, comprendidas las relativas a la protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.	12	9	1	1	2	3	2

Fuente: cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente y NORMLEX.



► Anexo III

Resultados obtenidos en relación con las esferas prioritarias enunciadas en la Declaración de Singapur

Esfera prioritaria	Asia y el Pacífico	Estados Árabes
Diálogo social y tripartismo	35	15
• Capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores	12	4
• Capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores	15	8
• Diálogo social e instituciones de relaciones laborales	8	3
Derechos laborales, libertad sindical y de asociación y negociación colectiva	37	7
• Ratificaciones	17	4
• Mecanismos tripartitos de aplicación de normas	4	1
• Aplicación de normas y herramientas sectoriales	5	2
• Negociación colectiva y cooperación en el lugar de trabajo	9	-
• Programas integrales sobre los derechos fundamentales en el trabajo	2	-
Igualdad de género y empoderamiento de la mujer	11	11
• Economía del cuidado	5	5
• Igualdad de oportunidades e igualdad de remuneración	1	4
• Violencia y acoso en el mundo del trabajo	5	2
Programas inclusivos de mercado de trabajo para facilitar las transiciones	36	19
• Políticas y programas nacionales de empleo para los jóvenes	6	6
• Servicios de empleo y políticas activas del mercado de trabajo	2	1
• Desarrollo de las competencias laborales y aprendizaje permanente	28	12
Transición de la economía informal a la economía formal	11	8
• Enfoques integrados de formalización	-	1
• Formalización de las empresas	4	1
• Protección laboral de los trabajadores informales	2	3
• Trabajo decente en la economía rural	5	3



Esfera prioritaria	Asia y el Pacífico	Estados Árabes
Migración laboral	24	4
Trabajo decente en situaciones de crisis	4	5
Transición justa hacia la sostenibilidad ambiental	10	4
• Medidas de política para facilitar una transición justa	4	1
• Adecuación de las prácticas empresariales	3	1
• Integración de la protección social en las medidas de política	3	2
Protección social y del empleo, productividad y resiliencia	62	25
• Igualdad de oportunidades y no discriminación	5	1
• Extensión y sostenibilidad de los sistemas de protección social	16	7
• Fortalecimiento de la capacidad de las instituciones de administración e inspección del trabajo	8	4
• Entorno de trabajo seguro y saludable	3	6
• Salarios adecuados y tiempo de trabajo decente	7	1
• Erradicación del trabajo infantil	9	1
• Productividad, sostenibilidad y resiliencia de las empresas	14	5



► Anexo IV

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

Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
A. Mejora de los conocimientos e influencia para promover el trabajo decente.	A.1. Mejores estadísticas sobre trabajo decente mediante el uso de fuentes innovadores y en consonancia con las normas estadísticas.	A.1.1. Número de Estados Miembros que han mejorado sus estadísticas, normas y sistemas de información sobre el mercado de trabajo gracias al perfeccionamiento de las encuestas estadísticas y al uso de otras fuentes estadísticas.	15 Estados Miembros	Meta alcanzada: 28 Estados Miembros <u>África:</u> Botswana, Cabo Verde, Comoras, Egipto, Gambia, Lesotho, Madagascar, Namibia, Senegal, Seychelles, Sudáfrica, Uganda, Zambia, Zimbabwe <u>Américas:</u> Brasil, Chile, Colombia, México, Perú, Uruguay <u>Estados Árabes:</u> Arabia Saudita, Líbano <u>Asia y el Pacífico:</u> Brunei Darussalam, Islas Marshall, República Democrática Popular Lao, Samoa, Timor-Leste, Viet Nam
		A.1.2. Aumento porcentual de los datos anuales relativos a los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT, que se comunican anualmente a las Naciones Unidas.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia (11 663 datos en 2020-2021).	Meta alcanzada: Aumento del 29 % con respecto al criterio de referencia.
	A.2. Investigación de vanguardia y gestión mejorada de los conocimientos para promover el trabajo decente.	A.2.1. Número de productos resultantes de estudios de investigación realizados en colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones académicas de prestigio que hacen hincapié en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y la recuperación de la crisis causada por la pandemia de COVID-19.	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia (110 en 2020-2021).	Meta alcanzada: Aumento del 69 % con respecto al criterio de referencia (186 productos resultantes de estudios de investigación realizados en colaboración).



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		A.2.2. Mención de los productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT en: <i>a)</i> declaraciones y documentos finales de foros mundiales, como las reuniones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el G20, el G7 y el BRICS; <i>b)</i> informes de las entidades de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales; <i>c)</i> revistas académicas arbitradas; <i>d)</i> documentos elaborados por las organizaciones de mandantes, y <i>e)</i> medios de comunicación.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia en cada categoría.	Meta parcialmente alcanzada: <i>a)</i> : -11 % <i>b)</i> : -26 % <i>c)</i> : +9 % <i>d)</i> : -32 % <i>e)</i> : +57 %
		A.2.3. Número de descargas únicas de productos de investigación de la OIT, por región.	Aumento del 5 % en cada región con respecto al criterio de referencia.	Meta parcialmente alcanzada: <u>Mundo</u> : +3 % <u>África</u> : +9 % <u>Américas</u> : -5 % <u>Asia</u> : +6 % <u>Europa</u> : +2 % <u>Oceanía</u> : -4 %
	A.3. Comunicación para lograr un mayor uso e impacto de la base de conocimientos.	A.3.1. Número de internautas en las principales plataformas digitales de la OIT a nivel mundial y regional.	Aumento del 10 % a nivel mundial y en cada región con respecto al criterio de referencia.	Meta parcialmente alcanzada: <u>Boletín semanal de la OIT</u> : +11 % <u>Seguidores de Twitter/X</u> : +13 % <u>LinkedIn</u> : +61 % <u>Facebook</u> : +16 % Sitio web de la Redacción de la OIT: -17 % (sobre la base de la información disponible en octubre de 2023)



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
	A.4. Alianzas reforzadas para incrementar la coherencia de las políticas y la cooperación a fin de alcanzar los resultados en materia de trabajo decente y de desarrollo sostenible.	A.4.1. Reparto y composición de las contribuciones voluntarias.	Contribuciones voluntarias: 45 %.	Meta alcanzada: 48,9 %
			Fondos sin fines específicos de la CSPO y contribuciones voluntarias asignadas de manera flexible: 15 %.	Meta alcanzada: 19,7 %
			Fondos de las Naciones Unidas (Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples y recursos aportados por entidades de las Naciones Unidas: 15 %.	Meta no alcanzada: 6,4 %
		A.4.2. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones multilaterales o coaliciones de múltiples partes interesadas, incluidos los acuerdos Sur-Sur, que se constituyan o renueven.	5 alianzas.	Meta alcanzada: 11 alianzas.
		A.4.3. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos que participaron en las iniciativas de fomento de la capacidad de la OIT intervienen en la elaboración del marco de cooperación de las Naciones Unidas.	15 Estados Miembros.	Meta alcanzada: 34 Estados Miembros.



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza.	B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional.	B.1.1. Orientaciones autorizadas en materia de políticas formuladas por los órganos rectores de la OIT a fin de que la Organización asuma el liderazgo del proceso de recuperación, centrado en las personas y basado en la Declaración del Centenario de la OIT, para superar la crisis provocada por la COVID-19.	Todos los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, según el orden del día correspondiente. Apoyo de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y los asociados para el desarrollo a los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales a un nivel igual o superior al criterio de referencia.	Meta alcanzada: En su 110.ª reunión (2022), la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó un instrumento y adoptó cuatro resoluciones sobre cuestiones de política, enunciadas en los puntos inscritos en el orden del día. Una de las resoluciones fue la relativa a la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En su 111.ª reunión (2023), la Conferencia aprobó cuatro instrumentos, entre ellos, la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) y seis resoluciones, entre ellas, la resolución relativa a la adopción del Programa y Presupuesto para 2024-2025. La 17ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2022) concluyó con la adopción de la Declaración de Singapur, que refleja un compromiso tripartito para abordar los déficits de trabajo decente en la región. Durante el bienio, las orientaciones en materia de políticas formuladas por los órganos rectores de la OIT contaron con el reconocimiento del G7, el G20 y el BRICS, y se hicieron referencias específicas a las competencias y las transiciones justas.



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.1.2. Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) elaborados durante el bienio que se ajustan a los objetivos globales y al marco de resultados de la OIT, son supervisados por un comité directivo tripartito y dimanar del marco de cooperación de las Naciones Unidas.	100 %	Meta alcanzada: 100 % lo que corresponde a 19 PTDP aprobados durante el bienio. En cuatro países se había previsto establecer un comité directivo tripartito, pero el proceso de establecimiento no había concluido aún en el momento en que se redactó el presente documento.
	B.2. Apoyo eficaz y eficiente para la toma de decisiones por parte de los órganos rectores.	B.2.1. Porcentaje de documentos oficiales publicados en formato electrónico dentro de los plazos reglamentarios.	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.	Meta parcialmente alcanzada: El 100 % de los informes de la Conferencia se publicaron en formato electrónico puntualmente. Solo el 90 % de los documentos del Consejo de Administración se publicaron en formato electrónico puntualmente debido al poco tiempo disponible para plasmar en los documentos los resultados de los eventos y consultas celebrados en fechas próximas a la reunión del Consejo y a la gran extensión de algunos de los documentos.
	B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia y el cumplimiento.	B.3.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados y las informaciones y procesos conexos.	El Auditor Externo sigue emitiendo una opinión sin reservas.	Meta alcanzada: Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NISCP con respecto tanto al ejercicio contable que finalizó el 31 de diciembre de 2021 como al que finalizó el 31 de diciembre de 2022.



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.3.2. Aplicación efectiva y oportuna de las recomendaciones de la auditoría.	Todas las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de control presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del informe de auditoría. El 95 % de las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe.	En curso: El plazo medio de presentación de los planes de acción a través de las memorias de ejecución de los informes individuales de auditoría interna y las notas de orientación fue de 3,6 meses durante el bienio (hasta septiembre de 2023). Meta alcanzada: De todas las recomendaciones aceptadas por la dirección en los 16 informes de auditoría interna y notas de orientación publicados, el 92 % recibieron una respuesta satisfactoria en los seis meses siguientes a la fecha de su publicación, de las cuales el 65,6 % se han aplicado plenamente y el 33,6 % están en curso de aplicación, sobre la base de un plan de acción y plazos claros
		B.3.3. Porcentaje de unidades y funciones que, habiendo recibido tal mandato, han actualizado los registros de riesgos que contienen los riesgos pertinentes, de conformidad con los requisitos de la Organización.	100 %	Meta alcanzada: 100 %



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.3.4. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales realizadas en el plazo establecido conforme al sistema integrado de planificación de las evaluaciones.	95 %	Meta alcanzada: El 97 % de todas las evaluaciones obligatorias e institucionales se realizaron en el plazo establecido.
		B.3.5. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales que se ajustan a las normas de la OCDE y del UNEG y que tienen en cuenta el mandato específico de la OIT y las necesidades de la Organización en materia de aprendizaje.	95 %	Meta alcanzada: Según las valoraciones independientes de la calidad de las evaluaciones, el 87 % de las evaluaciones obligatorias recibieron una calificación media de «satisfactorias». Al contabilizar las evaluaciones calificadas de «satisfactorias» y «medianamente satisfactorias», se obtiene un resultado total de un 98,5 % de informes de evaluación que se ajustan a las normas de la OCDE y del UNEG.
		B.3.6. Porcentaje de recomendaciones viables aplicadas total o parcialmente en un plazo de doce meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación.	95 %	Meta parcialmente alcanzada: El 71 % de las recomendaciones se aplicaron total o parcialmente en un plazo de doce meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación, con un porcentaje de respuesta de la dirección a las recomendaciones de la evaluación del 100 %.



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
C. Uso optimizado de los recursos.	C.1. Estrategias, sistemas y enfoques institucionales mejorados para incrementar el uso óptimo de los recursos.	C.1.1 Nivel de conformidad de los datos de la OIT con las normas del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la OCDE, las normas de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI) y las normas relativas a la presentación de informes sobre datos financieros a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (o «cubo de datos» de las Naciones Unidas)	Publicación mensual de datos conformes a las normas de la IATI y presentación de informes anuales al CAD de la OCDE y a las Naciones Unidas. El 90 % de los datos financieros de la OIT se publican en documentos de la IATI relativos a la OIT.	Meta alcanzada: Desde 2023, la OIT publica actualizaciones mensuales de datos en la página web de la IATI. La OIT siguió presentando informes anuales al CAD de la OCDE y a las Naciones Unidas. En curso: En 2022, alrededor del 52 % de los datos financieros de la OIT se incluyeron en publicaciones de la IATI. La OIT amplió los datos aportados con la inclusión de datos relativos a la CTPO, además de los datos sobre la CSPO y sobre la cooperación para el desarrollo con cargo a recursos extrapresupuestarios que ya se publicaban anteriormente. Se han establecido procesos con el fin de incluir datos sobre el presupuesto ordinario en las publicaciones de 2024-2025.
		C.1.2. Porcentaje de procesos operativos y esferas técnicas de la OIT identificados con respecto a los cuales se han desarrollado herramientas para aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT.	50 %	En curso: Elaboración de una lista de comprobación y de una nota de orientación dirigidas al personal de la OIT sobre la manera de abordar los riesgos y la sostenibilidad ambientales y sociales al diseñar proyectos. Publicación de directrices sobre las salvaguardias ambientales y sociales aplicables a los proyectos que fomenten inversiones intensivas en empleo.



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
	C.2. Mayor fiabilidad y capacidad de las infraestructuras físicas y digitales para apoyar las nuevas modalidades de trabajo y la continuidad de las actividades institucionales.	C.1.3. Consumo de agua en la sede de la OIT.	Reducción del 5 % con respecto al criterio de referencia (17 540 m ³ en 2019).	Meta no alcanzada: 17 582m ³ (2022).
		C.1.4. Huella de carbono de la OIT debida a los viajes aéreos.	Reducción del 10 % con respecto al criterio de referencia (19 057 tCO ₂ en 2018-2019).	Meta alcanzada: Las emisiones de gases de efecto invernadero en 2022 se cifraron en 4 898 tCO ₂ .
		C.2.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de la Tecnología de la Información 2022-2025.	Alcanzar o rebasar las metas establecidas para 2022-2023.	En curso: Se alcanzaron o superaron las metas intermedias establecidas para 2022-2023 con respecto a 10 de los 12 indicadores de la estrategia. Se han registrado notables avances con respecto a los otros 2 indicadores.
		C.2.2. Número de aplicaciones existentes que se han migrado al nuevo sistema integrado de gestión en el lugar de trabajo.	Migración del 50 % de las aplicaciones.	Meta alcanzada: En 2023, 8 de las 12 aplicaciones antiguas (máxima prioridad) se migraron al nuevo sistema.
		C.2.3. Número de categorías de publicaciones producidas a través de las plataformas de producción de publicaciones digitales.	Modificación del formato del 30 % de las publicaciones cuya migración está prevista a efectos de su publicación digital.	Meta alcanzada: Se ha modificado el formato de un total de 114 documentos de trabajo, en cuatro idiomas.
		C.2.4. Aplicación de las normas mínimas de accesibilidad a los informes de referencia que se produzcan en la sede.	Producción del 100 % de los informes de referencia con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.	Meta alcanzada: Todos los informes cumplieron las normas mínimas, y tres de los cinco las cumplieron con creces (nivel AA).



Resultados funcionales	Productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
	C.3. Políticas y sistemas mejorados para mantener una fuerza de trabajo muy competente, motivada y diversa.	C.3.1. Aplicación efectiva de la Estrategia de Recursos Humanos 2022-2025.	Alcanzar o rebasar las metas establecidas para 2022-2023.	En curso:
	C.4. Mayor capacidad institucional para introducir cambios, innovaciones y mejoras constantes.	C.4.1. Número de métodos de trabajo nuevos o mejorados, desarrollados gracias a la innovación en los siguientes ámbitos: calidad, adaptación a los usuarios, transparencia, eficiencia y dinámicas de equipo.	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia para cada uno de los ámbitos pertinentes.	Sin seguimiento: Debido a la supresión de la Unidad de Innovaciones Operativas en junio de 2022 y a la adopción de una nueva estrategia sobre el conocimiento y la innovación en marzo de 2023, la OIT no realizó un seguimiento de los avances en relación con estos indicadores.
		C.4.2. Número de miembros del personal que participan en iniciativas de innovación durante el bienio (cultura de innovación).	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia.	
		C.4.3. Percepciones de los miembros del personal de la innovación en la OIT.	Aumento de un cuartil en comparación con el valor de referencia correspondiente al sector público.	
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: 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.				

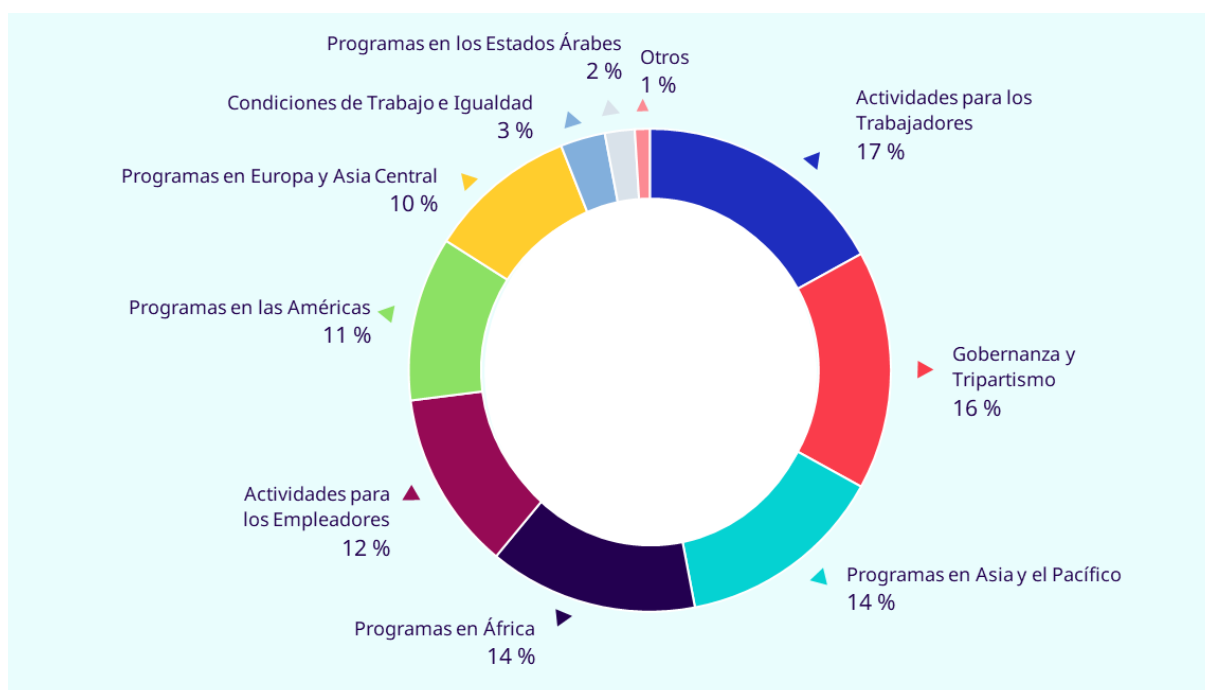


► Anexo V

Datos financieros detallados

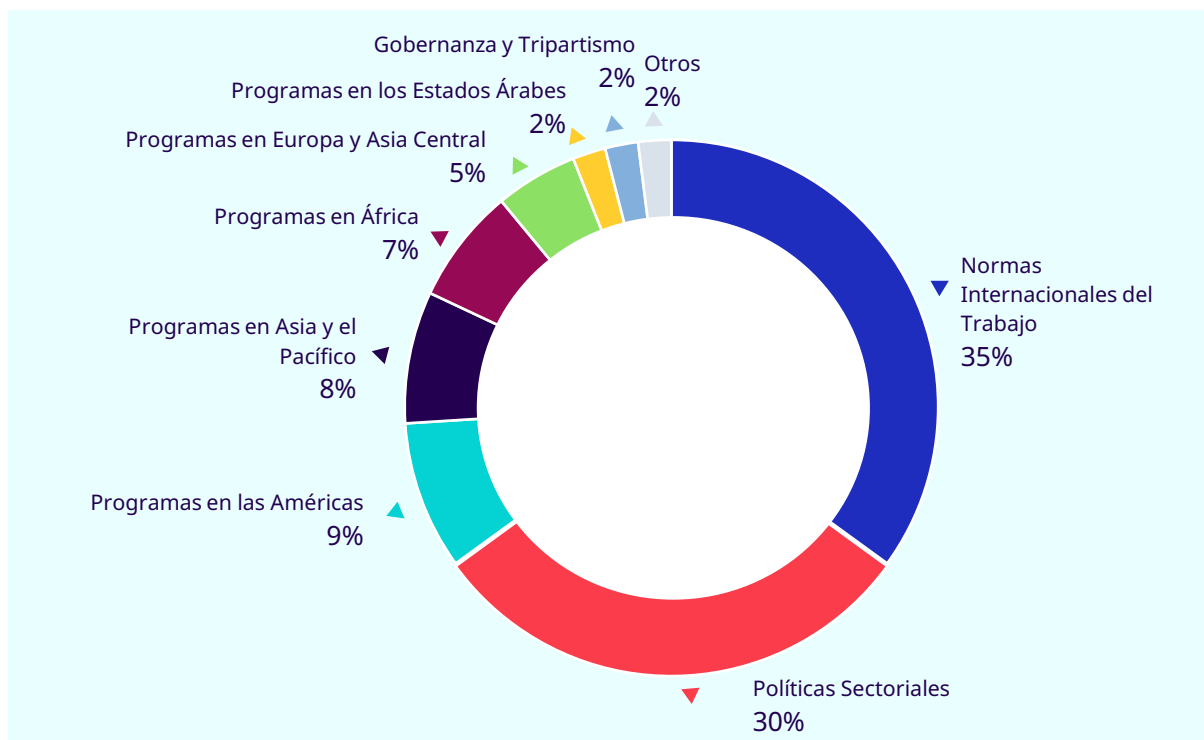
En los siguientes gráficos se muestra la participación porcentual en el gasto total —desglosada por resultado en materia de políticas— de los departamentos de la sede y de los programas ejecutados en las cinco regiones de la OIT, que se ha medido sobre la base del tiempo consagrado por el personal internacional 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 políticas ¹. 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 V.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**

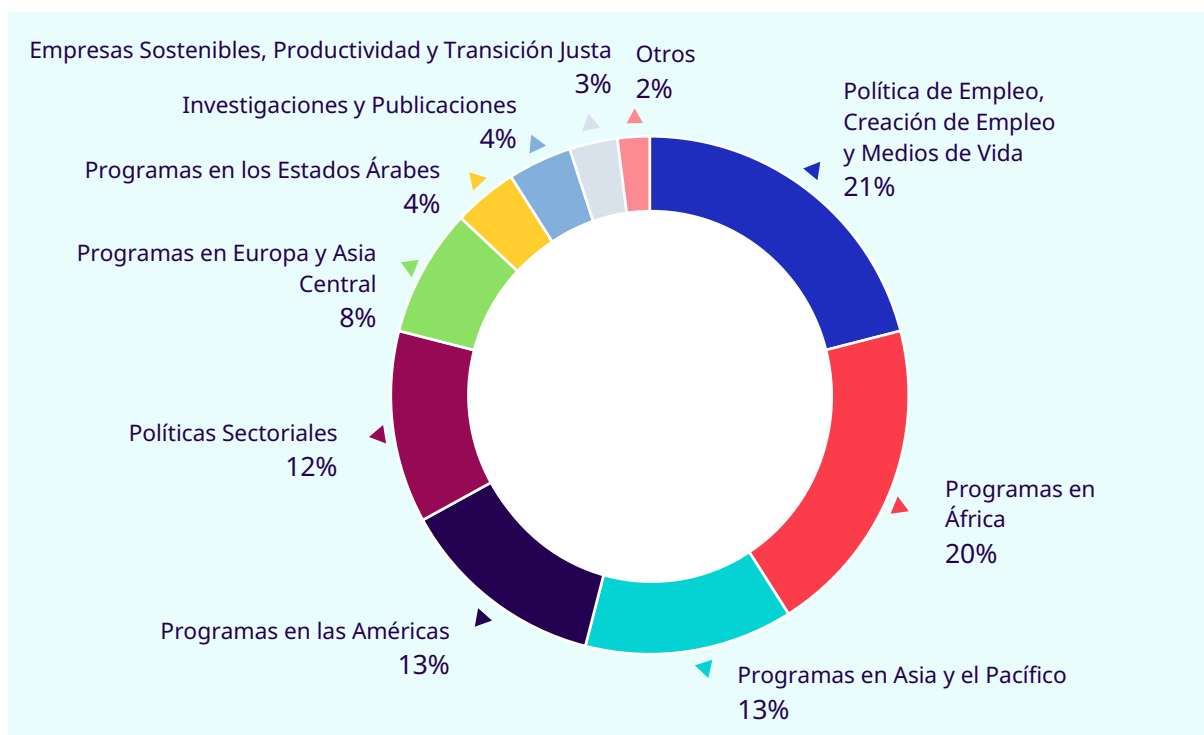


¹ La categoría «otros» agrupa los departamentos de la sede y los programas regionales cuya participación porcentual en el gasto total por resultado ha sido inferior al 2 por ciento.

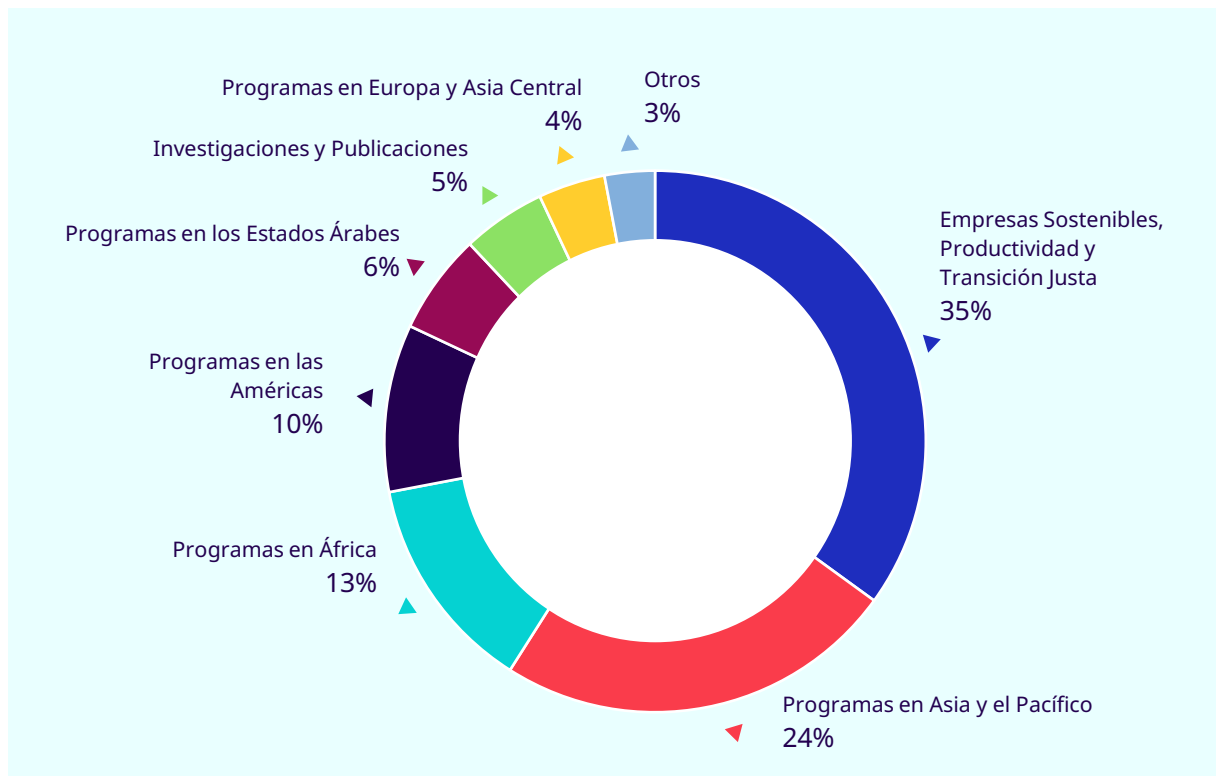
► **Gráfico V.2. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2**



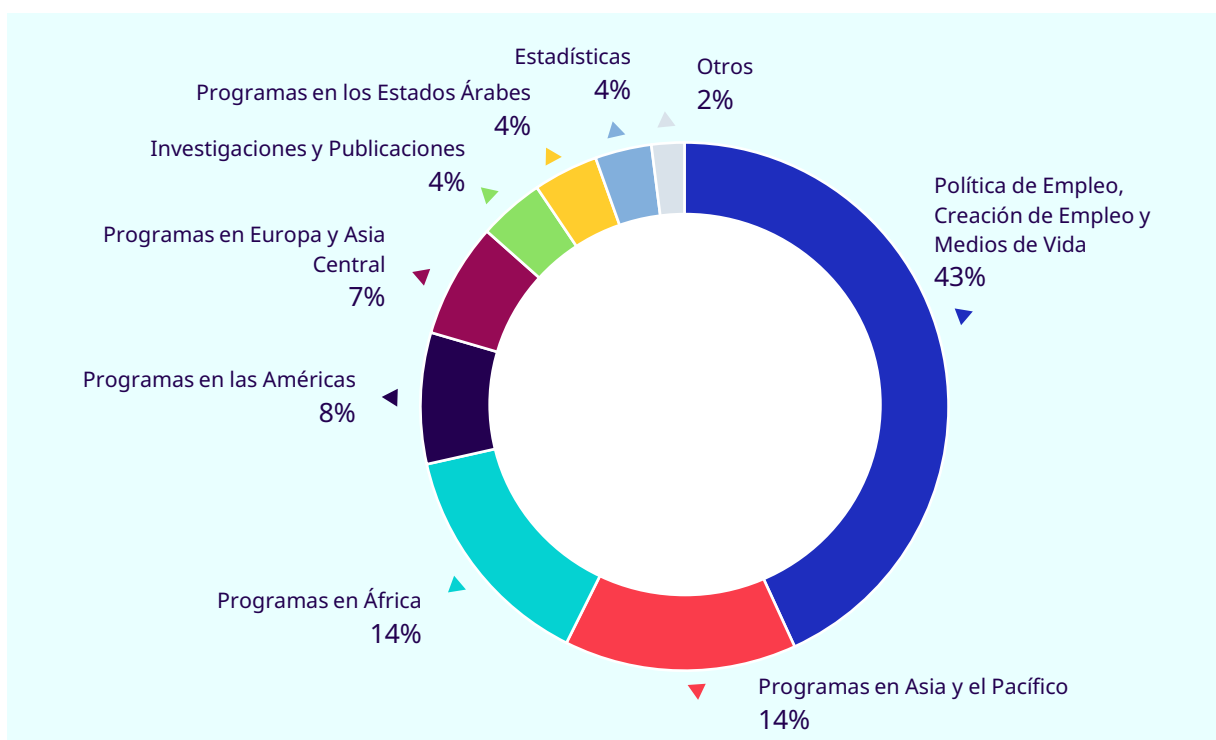
► **Gráfico V.3. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3**



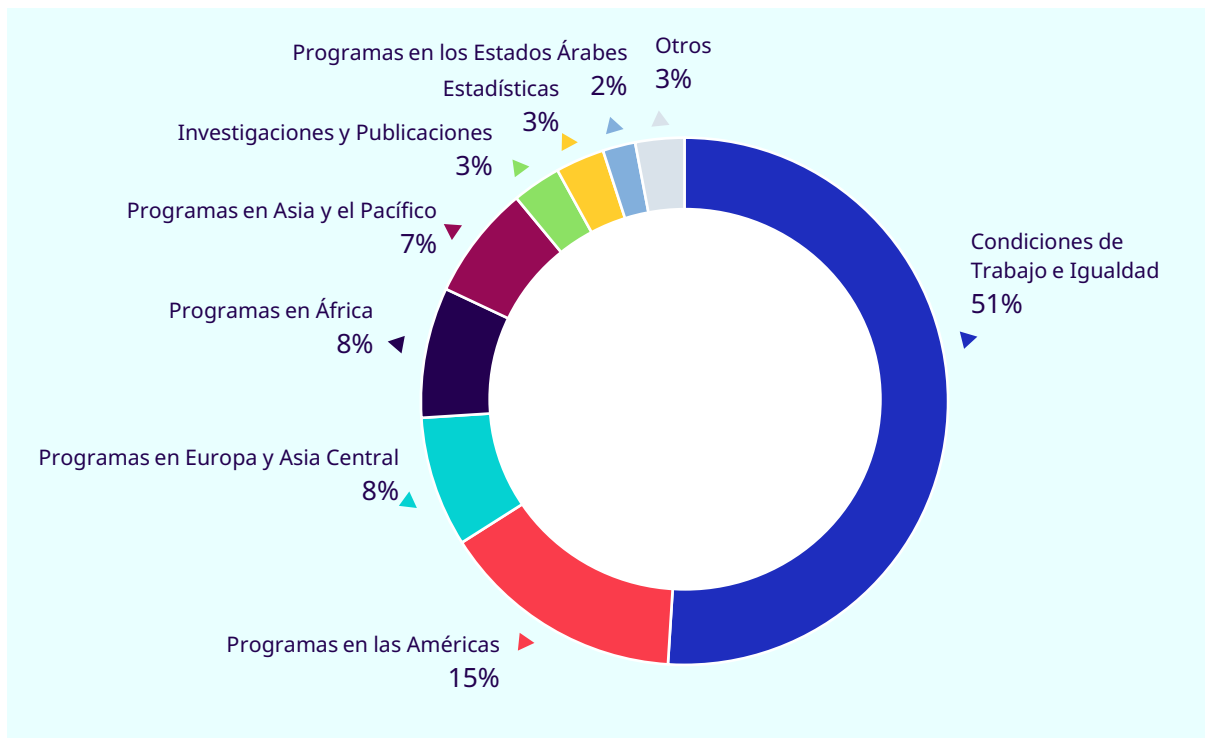
► **Gráfico V.4. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4**



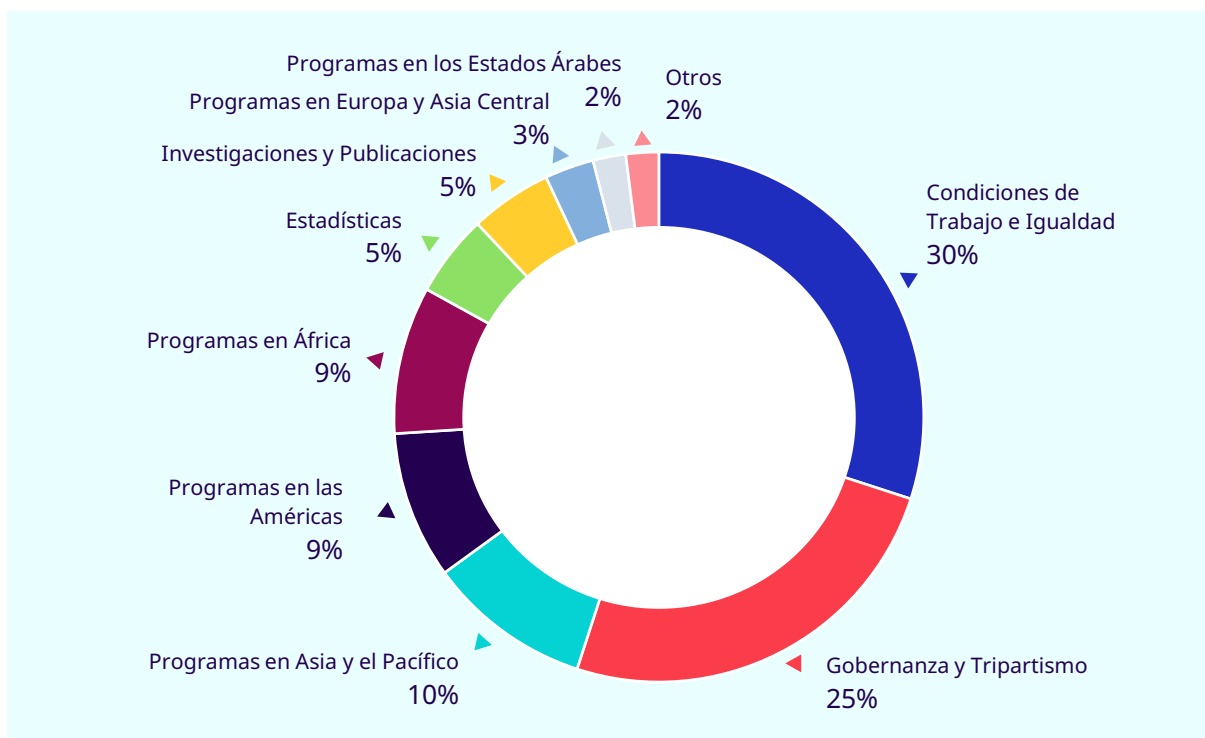
► **Gráfico V.5. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5**



► **Gráfico V.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 V.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 V.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**

