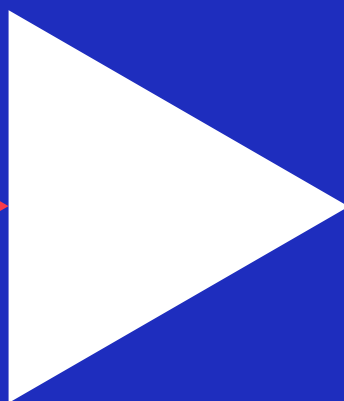




Organización
Internacional
del Trabajo

► Programa y Presupuesto para 2026-2027



► Programa y Presupuesto para 2026-2027



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Programa y Presupuesto para 2026-2027*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-043257-0 (impreso), ISBN 978-92-2-043258-7 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033379>

Publicado también en:

alemán	ISBN 978-92-2-043255-6 (impreso); 978-92-2-043256-3 (web PDF);
árabe	ISBN 978-92-2-043253-2 (impreso); 978-92-2-043254-9 (web PDF);
chino	ISBN 978-92-2-043261-7 (impreso); 978-92-2-043262-4 (web PDF);
francés	ISBN 978-92-2-043259-4 (impreso); 978-92-2-043260-0 (web PDF);
inglés	ISBN 978-92-2-043251-8 (impreso); 978-92-2-043252-5 (web PDF);
ruso	ISBN 978-92-2-043263-1 (impreso); 978-92-2-043264-8 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

► Prefacio original

Las propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027, que se presentan en este documento a fin de solicitar las orientaciones del Consejo de Administración y de someterlas a su aprobación, son las segundas propuestas de Programa y Presupuesto que se preparan bajo mi dirección y las primeras que se elaboran en el marco del Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029, aprobado por el Consejo de Administración en noviembre de 2024. Las presentes propuestas, que se han enriquecido enormemente con la discusión sobre el examen preliminar celebrada por el Consejo de Administración en noviembre de 2024 y las consultas informales mantenidas ulteriormente, plasman y llevan a la práctica el compromiso de la OIT de actuar con firme determinación a fin de promover la justicia social y el trabajo decente para todos.

Nos encontramos ante una coyuntura decisiva, en la que, ahora más que nunca, el mundo debe hacer de la justicia social el pilar fundamental de una paz duradera, una prosperidad compartida, la igualdad de oportunidades y las transiciones justas. El actual contexto mundial pone de relieve la urgencia de nuestro cometido. El Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 traza el rumbo para que la Organización cumpla su mandato constitucional en pro de la justicia social en los próximos años, con un contrato social renovado sustentado en el Programa de Trabajo Decente y respaldado por la Coalición Mundial para la Justicia Social. En dicho Plan, se aboga por un paradigma de desarrollo sostenible replanteado, que se fundamente en un enfoque centrado en las personas.

El diseño de mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2026-2027 está basado en el Plan Estratégico y responde al objetivo general de ofrecer a los mandantes un apoyo eficaz que les permita abordar los numerosos desafíos que afrontan, teniendo en cuenta tanto las nuevas oportunidades como los déficits prolongados y emergentes en materia de trabajo decente, en particular habida cuenta de los efectos que el progreso tecnológico, la evolución demográfica y el cambio climático tienen en el mundo del trabajo. Las propuestas conjugan el compromiso constante de avanzar en los ámbitos de política fundamentales para el mandato de la Organización con capacidad de previsión, innovación y adaptación, y la mejora continua de nuestros métodos de trabajo. Se estructuran en torno a

ocho resultados en materia de políticas, un resultado en materia de coherencia de las políticas y tres resultados funcionales.

Un aspecto fundamental de las propuestas que se presentan al Consejo de Administración es la incorporación de un nuevo resultado en materia de políticas que consolida los esfuerzos de la OIT para ayudar a los mandantes a lograr que las transformaciones digitales en todo el mundo sean equitativas, inclusivas y generen trabajo decente para todos. Al intensificar su labor en este ámbito, la OIT también contribuirá de manera significativa a la aplicación del Pacto Digital Global, adoptado en la Cumbre del Futuro de las Naciones Unidas en septiembre de 2024.

Estas propuestas dan fe asimismo del firme empeño de la OIT de ser un actor influyente en la búsqueda de una mayor coherencia de las políticas en favor de la justicia social a escala mundial, regional y nacional. Este empeño se refleja, en particular, en el resultado relativo a la coherencia de las políticas. Al fomentar las sinergias internas y externas a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social, los programas de acción prioritarios y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, el objetivo de las propuestas es abordar los desafíos sistémicos y aumentar el impacto de la labor que desempeña la OIT.

Me gustaría recalcar que estas propuestas de Programa y Presupuesto se han preparado con pleno conocimiento de las restricciones de las finanzas públicas que sufren muchos Estados Miembros, en un momento en que las solicitudes de apoyo dirigidas a la OIT son elevadas y van en aumento, lo que obliga a la Oficina a prestar especial atención a los costos y fijar el nivel presupuestario en consecuencia. Se ha propuesto la reasignación de una suma total de 16,6 millones de dólares de los Estados Unidos, que ha sido posible gracias a los esfuerzos constantes por lograr una mayor eficiencia y mediante la transferencia de recursos de los servicios administrativos auxiliares a las labores analíticas y técnicas de primera línea. Dicha cifra incluye recursos para fortalecer la capacidad en las regiones, entre otras cosas mediante el establecimiento de dos nuevas oficinas de país (una en África y otra en los Estados Árabes) y la celebración de dos reuniones regionales, así como para reforzar los servicios

prestados por los departamentos técnicos y administrativos de la sede. Durante la ejecución del Programa, siempre que sea posible, se identificarán otras oportunidades para reasignar recursos de la sede a las regiones, incluidos recursos para puestos con cargo al presupuesto ordinario y proyectos de cooperación para el desarrollo.

El presupuesto ordinario propuesto para ejecutar el Programa en el bienio 2026-2027 asciende a un total de 883 296 800 dólares constantes de los Estados Unidos, lo que representa un modesto aumento del 0,4 por ciento en términos reales con respecto al presupuesto de 2024-2025. Este aumento es necesario para reforzar la capacidad de supervisión y consolidar la masa crítica de conocimientos especializados en relación con los programas de acción prioritarios. Además, se requiere un aumento nominal de 15,2 millones de dólares de los Estados Unidos (un 1,7 por ciento a lo largo del bienio) para

mantener, en valor real, el nivel del presupuesto ordinario.

Por último, el presupuesto estratégico para el bienio también incluye un aumento del 4 por ciento en el gasto estimado de recursos extrapresupuestarios para los resultados en materia de políticas. Ello refleja la confianza que nuestros asociados para el desarrollo siguen depositando en la Organización y los efectos que se espera conseguir al redoblar los esfuerzos para movilizar recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, en particular en el marco de la Coalición.

Estoy convencido de que este presupuesto está justificado y es necesario si la OIT desea mantener y ampliar su capacidad para avanzar en el empeño de hacer realidad la aspiración colectiva a la justicia social y el trabajo decente para todos.

Someto las propuestas de Programa y Presupuesto que figuran a continuación a la aprobación del Consejo de Administración.

27 de enero de 2025

Gilbert F. Hounbo
Director General

► Índice

	Página
Prefacio original	3
Abreviaciones	7
Adopción del presupuesto para 2026-2027	9
I. Presentación resumida	10
Hacer realidad un contrato social renovado	10
Un programa que acelere los avances en la consecución de la justicia social a través del trabajo decente	11
Gestión del conocimiento, innovación y desarrollo de capacidades	15
Adaptar el programa a las prioridades regionales y nacionales	16
Asignaciones de recursos	20
II. Resultados en materia de políticas	27
Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social.....	27
Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo	33
Resultado 3: Empleo pleno y productivo como medio para lograr la justicia social	38
Resultado 4: Empresas sostenibles, competitividad y crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente	
Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos.....	49
Resultado 6: Protección en el trabajo para todos	53
Resultado 7: Protección social universal	57
Resultado 8: Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social.....	62
III. Resultado en materia de coherencia de las políticas.....	66
Resultado 9: Mayor coherencia de las políticas e intensificación de la acción para promover la justicia social a través del trabajo decente	66
IV. Resultados funcionales	72
Resultado A: Mejora de los conocimientos y la comunicación, y fortalecimiento de las alianzas y las plataformas para fomentar la innovación y el desarrollo de la capacidad	72
Resultado B: Mejora de la gobernanza y la supervisión.....	76
Resultado C: Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados.....	78

Apéndices

I. Registro estratégico de riesgos de la OIT para 2026-2027	83
II. Marco de resultados para 2026-2027	87
III. Contribución de los resultados en materia de políticas y del resultado en materia de coherencia de las políticas a las metas de los ODS	111

Anexos informativos

1. Presupuesto operativo.....	119
2. Detalles de los aumentos de los costos.....	128
3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	136
4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas, por producto	137

► Abreviaciones

BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CAD-OCDE	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
FMI	Fondo Monetario Internacional
Acelerador mundial	Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas
GTT del MEN	Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas
IATI	Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda
Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas	Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
OIT-CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
PIB	producto interno bruto
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
SST	seguridad y salud en el trabajo

► **Adopción del presupuesto para 2026-2027**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recuerda la obligación y el compromiso de la OIT de luchar contra toda forma de discriminación y exclusión por cualquier motivo;

Reconoce las divergencias de opinión que prevalecieron en el Consejo de Administración respecto del empleo de los términos «orientación sexual» e «identidad de género»;

Reconoce la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 353.^a reunión (marzo de 2025) de inscribir en el orden del día de su 355.^a reunión (noviembre de 2025), en el marco de la Sección de Formulación de Políticas, un punto para discusión relativo a la identificación de los retos que se presentan a la aplicación del principio de no discriminación en el mundo del trabajo, incluidas las opiniones divergentes, y la forma de abordarlos;

Afirma que la Oficina presta asistencia técnica a los países cuando se le solicita y teniendo debidamente en cuenta las condiciones y las circunstancias nacionales;

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba, para el 80.º ejercicio económico que finaliza el 31 de diciembre de 2027, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, y el presupuesto de ingresos, que asciende a 930 500 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,82 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 763 010 000 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Cuestiones Financieras.

► **Presupuesto de gastos e ingresos para 2026-2027**

Gastos			Ingresos				
	Presupuesto 2024-2025	Estimaciones 2026-2027		Presupuesto 2024-2025		Estimaciones 2026-2027	
	en dólares EE. UU.	en dólares EE. UU.		en dólares EE. UU.	en francos suizos	en dólares EE. UU.	en francos suizos
Parte I							
Presupuesto corriente	865 764 878	915 296 548	Contribuciones de los Estados Miembros	879 800 000	800 618 000	930 500 000	763 010 000
Parte II							
Gastos imprevistos	875 000	875 000					
Parte III							
Fondo de Operaciones	-	-					
Parte IV							
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	13 160 122	14 328 452					
Presupuesto total	879 800 000	930 500 000		879 800 000	800 618 000	930 500 000	763 010 000

► I. Presentación resumida

Hacer realidad un contrato social renovado

1. El Programa y Presupuesto para 2026-2027 tiene por objeto acelerar la adopción de medidas transformadoras en favor de la justicia social que impulsen el empleo productivo y aseguren el trabajo decente para todos en un mundo caracterizado tanto por la consecución de avances notables, como por los permanentes desafíos. Aunque, a escala mundial, los mercados de trabajo y el empleo han recuperado los niveles existentes antes de la pandemia de COVID-19, miles de millones de personas, sobre todo en los países en desarrollo, siguen afanándose por conseguir medios de subsistencia adecuados y condiciones de trabajo decente.

2. Los patrones cambiantes de la mundialización, las rivalidades geopolíticas, los avances tecnológicos, el cambio climático y la evolución demográfica abren perspectivas sin precedentes para el crecimiento y la innovación, pero también pueden acentuar las desigualdades. Estas transformaciones podrían contribuir a mejorar las condiciones de vida o a exacerbar la pobreza, la discriminación y la exclusión. La comunidad internacional sigue firmemente comprometida a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de aquí a 2030, pero los avances se han estancado. Ahora más que nunca es fundamental acelerar los esfuerzos para lograrlo. La consecución de la justicia social es una aspiración universal, promovida por la Coalición Mundial para la Justicia Social (la Coalición), que congrega a países y asociados de todo el sistema multilateral. Hacer realidad esta aspiración es fundamental para restablecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones mundiales y nacionales y lograr un desarrollo equitativo y sostenible para todos.

3. El Programa y Presupuesto que aquí se presenta se ha elaborado tomando como base el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029¹ —aprobado por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024)—, y tiene por objeto poner en práctica dicho

Plan. El Plan Estratégico, fundamentado en la Constitución y en las cuatro declaraciones históricas de la OIT², marca el rumbo que ha de seguir la Organización hasta la fecha crucial de 2030 y expone la visión de un contrato social renovado, sustentado en el Programa de Trabajo Decente y respaldado por la Coalición, dotando a sus mandantes y asociados de los medios necesarios para:

- reforzar las instituciones con el fin de promover una gobernanza del trabajo inclusiva y eficaz basada en las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo;
- impulsar estrategias en favor del empleo pleno, productivo y libremente elegido, las empresas sostenibles y el trabajo decente;
- promover la igualdad y la protección en el trabajo, y
- garantizar la coherencia de las políticas y las transiciones justas en el contexto de las transformaciones estructurales que se están produciendo en el mundo del trabajo.

4. El Plan Estratégico pone de relieve los factores de cambio indispensables para impulsar los avances en la realización de las mencionadas prioridades, a saber: un mayor liderazgo y alianzas más sólidas de la OIT en materia de justicia social y trabajo decente; el fortalecimiento de la gestión del conocimiento, las actividades de divulgación y el desarrollo de capacidades, y una gestión más eficiente de los recursos para maximizar la obtención de resultados.

5. En consonancia con el Plan Estratégico, el Programa y Presupuesto se enmarca en los compromisos asumidos en virtud de las resoluciones y decisiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración. En el Programa y Presupuesto se ha tenido en cuenta los procesos de elaboración de normas relativas a los peligros biológicos y la economía de plataformas que tendrán lugar en el bienio 2026-2027, así como las recomendaciones formuladas en las evaluaciones y las enseñanzas extraídas de la ejecución de programas anteriores. Además, el Programa y

¹ GB.352/PFA/1.

² La Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944) (Declaración de Filadelfia); la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022; la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019).

Presupuesto refleja un sólido enfoque de la cooperación para el desarrollo, que es esencial para la prestación de apoyo a los mandantes con arreglo a sus necesidades y prioridades.

6. El Programa y Presupuesto tiene por objeto asegurar que la OIT tenga capacidad para desempeñar un papel de liderazgo en el seguimiento de los resultados de las principales cumbres mundiales, en particular la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que se celebrará en 2025, y otros procesos intergubernamentales pertinentes para el mundo del trabajo. En el marco de la Coalición, la OIT se propone demostrar su liderazgo con miras a acelerar los avances en la consecución de los ODS, garantizar la coherencia de las políticas y generar un

impulso mundial en favor de la justicia social a través del trabajo decente, reforzando así la cooperación internacional y el apoyo a los mandantes tripartitos.

Un programa que acelere los avances en la consecución de la justicia social a través del trabajo decente

7. Las cuatro esferas prioritarias del Plan Estratégico son la expresión del ambicioso proyecto de lograr un contrato social renovado. Sientan las bases de un programa integral que comprende ocho resultados en materia de políticas, un resultado en materia de coherencia de las políticas y tres resultados funcionales (véase el gráfico 1).

Gráfico 1. Marco programático para 2026-2027



Consolidación y adaptación

8. En el marco del proceso encaminado a la aprobación del Programa y Presupuesto para 2024-2025, el Consejo de Administración proporcionó amplias orientaciones para establecer el rumbo, el alcance y el contenido de los resultados en materia de políticas para ese bienio. Estos resultados siguen siendo pertinentes en el bienio 2026-2027. Por lo tanto, el Programa y Presupuesto que aquí se presenta se basa en los progresos realizados hasta la fecha e introduce una serie de ajustes motivados por la necesidad de actuar con determinación y urgencia para avanzar en el logro de la justicia social, hacer frente a los nuevos desafíos, incrementar la influencia de la OIT y lograr resultados que tengan un mayor impacto. En particular,

lo que se propone es acelerar la prestación de apoyo de la OIT a todos los Estados Miembros atendiendo al llamamiento que se hace en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) (Declaración del Centenario) para que estos puedan «responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo [...] en el mundo del trabajo».

9. Sobre la base del impulso generado por la aplicación del programa para 2024-2025, los resultados en materia de políticas 1 a 7 tienen por objeto ayudar a los mandantes a elaborar o adaptar políticas que promuevan la justicia social y creen trabajo decente, así como a abordar los retos nuevos

o persistentes en relación con el Programa de Trabajo Decente.

10. La estrategia para lograr estos resultados integra el seguimiento dado a las conclusiones adoptadas en las últimas reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular las relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la economía del cuidado, una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, los aprendizajes de calidad, la protección de los trabajadores y la violencia y el acoso en el trabajo. También hace hincapié en la elaboración de marcos integrales de políticas de empleo que propicien el crecimiento de la productividad y el desarrollo de empresas sostenibles que generen trabajo decente. Un elemento fundamental de todos estos resultados son las medidas orientadas específicamente a promover la igualdad de género y abordar las necesidades particulares de los grupos de población en situación de vulnerabilidad, que a menudo se ven expuestos a la exclusión y la discriminación por motivos múltiples e interseccionales.

Importancia creciente de la digitalización

11. Los cambios tecnológicos y, en particular, la digitalización, están reconfigurando el mundo del trabajo y contribuyen a la creación de nuevas empresas y puestos de trabajo, pero, al mismo tiempo, tienen consecuencias que repercuten en la calidad del empleo y en las relaciones laborales, lo que podría provocar la marginación de una parte de la fuerza de trabajo. Teniendo en cuenta la urgente necesidad de reforzar la labor de la OIT en este ámbito de actualidad, el Programa y Presupuesto contiene un nuevo resultado 8 en materia de políticas cuyo objetivo es asegurar que las transformaciones digitales no solo sean equitativas e inclusivas, sino que también actúen como una poderosa fuerza generadora de trabajo decente para todos.

12. La estrategia para lograr este resultado tiene por objeto mejorar la base de conocimientos de la OIT sobre las transformaciones digitales y reforzar la capacidad interna de la Organización para prestar servicios coordinados y un apoyo sólido a los mandantes en un contexto de digitalización y avances tecnológicos en plena evolución en el mundo del trabajo. En los países de ingresos bajos y medianos, las iniciativas específicas en este ámbito contribuirán a colmar la brecha digital, al garantizar que todas las personas, independientemente de su situación socioeconómica, tengan acceso a las oportunidades que ofrece la economía digital. La estrategia se basa en estudios de investigación e iniciativas emprendidas

en bienios anteriores y tiene en cuenta los procesos normativos y de elaboración de políticas en curso, incluidas las discusiones en el marco de la Conferencia sobre la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas. La estrategia consolidará la labor de la OIT en este ámbito y le dará mayor visibilidad, e impulsará el establecimiento de alianzas, en particular en el marco del Pacto Digital Global adoptado en la Cumbre del Futuro en septiembre de 2024.

Mayor coherencia de las políticas para lograr resultados

13. Para avanzar de manera sostenible hacia un contrato social renovado basado en la justicia social y el trabajo decente es preciso reforzar la confianza en el multilateralismo y alentar una mayor solidaridad para acelerar el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y realizar un seguimiento eficaz de los resultados de las cumbres mundiales pertinentes para el mundo del trabajo. También se requiere la elaboración de enfoques de política coherentes y sistemáticos para hacer frente a los desafíos principales en el mundo del trabajo.

14. El resultado en materia de coherencia de las políticas (resultado 9) tiene por objeto mejorar la coherencia de las políticas entre las organizaciones multilaterales y en el seno de la OIT con miras a aumentar la coordinación y las sinergias, así como generar resultados más sostenibles y de mayor impacto a escala mundial, regional y nacional.

15. La labor de la OIT en este ámbito, que es fundamental para la consecución de todos los resultados en materia de políticas, se centrará en:

- promover una concepción común de la función esencial que cumplen la justicia social y el trabajo decente en la renovación del contrato social y la consecución del desarrollo sostenible, con el fin de impulsar una acción coherente dentro del sistema multilateral y un mayor apoyo a las prioridades de los mandantes, a través de la Coalición y de una labor de promoción estratégica en los foros mundiales y en el marco de importantes iniciativas de múltiples partes interesadas, como el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas (el Acelerador mundial), y
- proporcionar un apoyo coordinado, integrado, multidimensional y con base empírica a los mandantes en lo que respecta a las cuestiones de la formalización, una transición justa, las cadenas de suministro y la respuesta a las crisis, en particular mediante la consolidación de los

programas de acción prioritarios establecidos en el bienio 2024-2025.

16. La estrategia para lograr este resultado, basada en las enseñanzas extraídas de la aplicación del Programa y Presupuesto para 2024-2025, incluye entregables específicos que reforzarán en mayor medida la visibilidad, la coordinación y el impacto de la labor de la OIT para acelerar los avances hacia la

consecución de los ODS mediante la promoción de un contrato social renovado, la potenciación de la labor de la Coalición (véase el recuadro *infra*) y el impulso del Acelerador mundial, en consonancia con los resultados de la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

Aprovechar la Coalición Mundial para la Justicia Social para aumentar la coherencia de las políticas y generar resultados en materia de trabajo decente

El funcionamiento eficaz de la Coalición es fundamental para garantizar que la justicia social y el trabajo decente formen parte del debate mundial sobre políticas y del programa de las principales organizaciones internacionales, incluidas las instituciones financieras, y para respaldar cambios institucionales y en materia de políticas en consonancia con las siguientes prioridades temáticas: i) abordar la desigualdad, la discriminación y la exclusión; ii) hacer efectivos los derechos laborales en cuanto que derechos humanos, asegurar la dignidad humana y satisfacer las necesidades básicas; iii) promover el empleo productivo y libremente elegido y las empresas sostenibles ampliando las posibilidades de acceso y las capacidades en la materia; iv) proporcionar protección y aumentar la resiliencia; v) fortalecer las transiciones justas y la dimensión social del desarrollo sostenible, el comercio y la inversión, y vi) reforzar las instituciones de diálogo social.

Las iniciativas viables emprendidas y financiadas por asociados de acuerdo con estas prioridades contribuirán a lograr resultados concretos en el marco de los resultados en materia de políticas de la OIT, en particular en relación con la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la promoción de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; la creación de empleos decentes —sobre todo para las personas jóvenes— y el desarrollo de competencias pertinentes y sistemas de aprendizaje permanente; la promoción de empresas sostenibles, ecosistemas de productividad y la conducta empresarial responsable; la eliminación de la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo, y el refuerzo de los sistemas de protección social sostenibles e inclusivos. La Coalición también servirá para movilizar recursos en apoyo de iniciativas de la OIT.

Fortalecimiento del liderazgo, la cooperación para el desarrollo, la gobernanza, la supervisión y la gestión

17. La OIT desplegará esfuerzos para consolidar su liderazgo en la promoción de la justicia social como objetivo mundial, ampliar su autoridad e influencia a nivel mundial y nacional y fortalecer su capacidad para servir eficazmente a sus mandantes. El objetivo será posicionar a la OIT como el centro de excelencia en materia de conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y promoción de dichas cuestiones y, al mismo tiempo, mejorar la eficiencia y la eficacia de los procedimientos y las prácticas de cooperación para el desarrollo, gobernanza,

supervisión y gestión. Sobre la base de estrategias anteriores y de la iniciativa ONU 2.0³, el objetivo es transformar la OIT en una organización más ágil, diversa, con mayor capacidad de respuesta y mayor impacto. Las iniciativas específicas en estas esferas se incluyen en los resultados funcionales A, B y C.

18. El resultado funcional A hace hincapié en la importancia de aprovechar las investigaciones de vanguardia, los datos estadísticos y la innovación para generar información práctica y fortalecer las alianzas con miras a impulsar la justicia social y el trabajo decente. La Oficina se centrará en la elaboración de productos de investigación con perspectiva de género, la mejora de la accesibilidad y el impacto de los informes de referencia de la OIT, el fomento de

³ La iniciativa ONU 2.0, que se enmarca en Nuestra Agenda Común, presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas en 2021, tiene por objeto modernizar y renovar el sistema de las Naciones Unidas mediante la implantación de una cultura orientada al futuro y el empoderamiento del personal a través de la adquisición de competencias de vanguardia adaptadas al siglo XXI. Estas competencias se han descrito como un «quinteto de cambios» compuesto por competencia en materia de datos, capacidad de innovación, conocimientos especializados en materia digital, prospectiva estratégica y conocimientos especializados sobre ciencias del comportamiento.

plataformas digitales innovadoras para el desarrollo de capacidad y comunicación, y el refuerzo de alianzas para la cooperación para el desarrollo que contribuyen al logro de los resultados en materia de políticas.

19. La cooperación para el desarrollo continuará desempeñando un papel importante a la hora de satisfacer las necesidades de los mandantes relacionadas con la consecución de objetivos de trabajo decente y seguirá siendo una herramienta fundamental para obtener resultados en materia de trabajo decente en el terreno. La Oficina intensificará los esfuerzos encaminados a ayudar a los mandantes a establecer marcos de financiación nacionales para el trabajo decente adecuados y sostenibles, y reforzará las alianzas para la movilización de recursos. Se prestará especial atención a la aplicación eficaz de las conclusiones y recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, centrándose en la mejora del cumplimiento y la mejor armonización de los programas y proyectos de cooperación para el desarrollo con las prioridades enunciadas en el Programa y Presupuesto mediante la mejora de los procedimientos y las orientaciones sobre cuestiones relacionadas con el diseño, la evaluación preliminar, el seguimiento y la presentación de informes.

20. Al mismo tiempo, la Oficina seguirá descentralizando los recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, incluido el personal, a las regiones, acercando sus conocimientos especializados a los mandantes. Para ello se reconsiderarán opciones para la redistribución de puestos actualmente ubicados en la sede a oficinas de país y a equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente y se reforzará la actual política de descentralización de nuevos programas y proyectos de cooperación para el desarrollo. La estrategia de la OIT sobre cooperación para el desarrollo y alianzas para 2026-2029 incluirá medidas y metas específicas para llevar a la práctica este objetivo.

21. El resultado funcional B tiene por objeto mejorar la gobernanza y la supervisión, y garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y una toma de decisiones sólida. La Oficina continuará apoyando los esfuerzos para garantizar una participación plena, igualitaria y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT y el funcionamiento eficaz de los órganos rectores. El fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y la mayor integración en los procesos del sistema de las Naciones Unidas reforzarán aún más el papel de liderazgo de la OIT en la formulación de políticas mundiales de trabajo. La mejora de las

prácticas de evaluación y gestión de los riesgos, con el apoyo de las herramientas digitales y la inteligencia artificial (IA), sustentará un enfoque empírico del aprendizaje institucional y la mejora continua.

22. La ejecución eficaz del programa de la OIT y la consecución de resultados dependen de la capacidad de la Oficina de anticipar y gestionar posibles amenazas. La polarización geopolítica, las inestabilidades en el ámbito nacional, las tensiones comerciales y la disminución del apoyo al multilateralismo figuran entre los principales factores de riesgo que en 2026-2027 podrían obstaculizar el logro de la justicia social y el trabajo decente para todos. En el apéndice I se presenta un resumen de los riesgos principales a los que se enfrenta la Organización junto con las medidas que la Oficina adoptará para afrontarlos.

23. Como se detalla en el resultado funcional C, la Oficina seguirá esforzándose por mejorar la eficiencia, la eficacia y la agilidad de sus operaciones, en particular mediante la simplificación y normalización de los procedimientos administrativos, garantizando al mismo tiempo la rendición de cuentas, la transparencia y el uso óptimo de los recursos. Esto incluirá medidas para revisar las políticas de gestión del espacio, lograr ahorros y reducir la huella general de las oficinas de la OIT aprovechando las oportunidades que ofrece el teletrabajo. En los lugares donde la OIT sea propietaria del edificio en el que se encuentra su oficina, particularmente en la sede, se tratará de identificar a arrendatarios adecuados para compartir el espacio con la OIT. Toda iniciativa destinada a reformar y mejorar los procedimientos irá acompañada del desarrollo de la capacidad del personal pertinente.

24. A través de entornos digitales y físicos modernizados, respaldados por una nueva Estrategia de Recursos Humanos para 2026-2029, la Oficina mejorará la eficiencia y la sostenibilidad del lugar de trabajo y, al mismo tiempo, promoverá la diversidad, la equidad y la inclusión. Se otorgará prioridad a las medidas integrales para prevenir y responder a la explotación, el abuso y el acoso sexual, fomentando un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo. Aprovechando la inteligencia artificial y los conocimientos basados en datos, la Oficina simplificará la gestión de recursos, mejorará las capacidades de la fuerza laboral y fomentará una cultura de innovación e inclusión.

25. La OIT realizará esfuerzos sostenidos para continuar fortaleciendo su capacidad en el terreno. Esto incluirá, entre otras medidas, una evaluación de la viabilidad de la redistribución de puestos vacantes con

cargo al presupuesto ordinario de la sede a las oficinas de países, que se realizará antes de la publicación de cada anuncio de vacante. La nueva Estrategia de Recursos Humanos para 2026-2029 contendrá medidas y metas concretas al respecto.

Mejora de la medición de los resultados y la contribución a los ODS

26. Para asegurar la eficacia de la gestión basada en los resultados, el Programa y Presupuesto consta de un marco completo de resultados para el bienio con indicadores del desempeño a nivel de los productos, los resultados y el impacto. Como se presenta en el apéndice II, el marco para 2026-2027 incorpora 3 nuevos indicadores de resultados y 12 nuevos indicadores de productos en comparación con el marco para 2024-2025 que permitirán a la Oficina realizar un mejor seguimiento de los avances respecto del diálogo social y el tripartismo, los efectos de la digitalización en el mundo del trabajo y la coherencia de las políticas. A principios de 2026, la Oficina publicará una versión actualizada de este marco, incluidas cifras revisadas correspondientes a los criterios de referencia y a las metas para cada indicador, junto con notas técnicas y metodológicas que especifican los criterios cualitativos que definen los resultados que se prevé alcanzar con el apoyo de la OIT. La Oficina seguirá mejorando este marco mediante el desarrollo de un sistema para medir los beneficiarios directos e indirectos de las actividades de la OIT en todos los resultados en materia de políticas, con miras a mejorar la presentación de información sobre el impacto de la OIT en la vida de las personas.

27. Tal y como se presenta en el apéndice III, los logros que se esperan obtener en el marco de los resultados en materia de políticas y del resultado en materia de coherencia de las políticas contribuirán directamente al cumplimiento de determinadas metas de los ODS. Esta contribución responde al llamamiento de la Asamblea General a todas las entidades de las Naciones Unidas para que continúen incorporando los ODS en sus documentos de planificación estratégica de tal manera que se reconozca el mandato, el papel y las ventajas comparativas específicos de cada entidad ⁴.

Gestión del conocimiento, innovación y desarrollo de capacidades

28. Para la consecución de la justicia social a través del trabajo decente es indispensable adoptar medidas sostenibles que consoliden la base de conocimientos de la OIT a nivel mundial y nacional. La Oficina continuará aplicando un enfoque estratégico y sistemático sobre gestión del conocimiento, innovación y desarrollo de capacidades, de modo que los mandantes tripartitos puedan abordar las cuestiones emergentes que están transformando el mundo del trabajo, aprovechar las oportunidades que se presenten en el futuro y responder a los continuos desafíos a los que se enfrentan. Así pues, la Oficina elaborará productos de difusión de conocimientos e investigaciones, contribuirá a la producción de estadísticas del trabajo de gran calidad para la formulación de políticas, definirá y desarrollará a mayor escala soluciones innovadoras, y difundirá conocimientos con objeto de apoyar y potenciar la capacidad de los mandantes tripartitos.

29. El elemento fundamental de este enfoque es el desarrollo continuo de investigaciones de vanguardia para enriquecer la base de conocimientos y aportar informaciones nuevas sobre los resultados en materia de políticas y determinadas cuestiones emergentes, como el impacto que tienen en el mundo del trabajo el cambio climático y las tecnologías digitales, incluida la inteligencia artificial. Las investigaciones generarán datos empíricos para promover la justicia social en todas sus dimensiones. La implementación estará en consonancia con las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel de 2020 relativa a las estrategias y los enfoques de investigación y de gestión de conocimientos de la OIT. Se prestará especial atención a la mejora de la difusión de conocimientos mediante formatos y productos accesibles. En la fase inicial del proceso de desarrollo de conocimientos, la Oficina reforzará la colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín) a fin de potenciar al máximo el efecto multiplicador a escala mundial de las capacidades en materia de conocimientos.

30. Con miras a incrementar la visibilidad y el impacto en las políticas de las publicaciones de la OIT, la Oficina mejorará la planificación, la secuencia, la producción y la estrategia de marca de sus informes de referencia, que se complementarán con productos de conocimientos más específicos, por ejemplo notas

⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 79/226, Revisión cuatrienal amplia de la política relativa a las actividades operacionales del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, [A/RES/79/226](#) (2024).

informativas, cuadros interactivos y otras plataformas digitales. Este enfoque tomará en consideración las necesidades y prioridades de los mandantes en materia de conocimientos, y se espera que contribuya al aprovechamiento óptimo de las capacidades y recursos de la Oficina.

31. Las investigaciones, los conocimientos y las publicaciones se sustentarán en estadísticas del trabajo de gran calidad; este enfoque requiere una inversión continua en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de producir estadísticas laborales para la formulación de políticas. El enfoque se centrará en la elaboración y el perfeccionamiento de definiciones, metodologías y directrices estadísticas, así como en la prestación de ayuda a los Estados Miembros para reforzar la aplicación de las normas a fin de mejorar la recopilación y producción de datos. Además, el enfoque tendrá en cuenta las prioridades establecidas en las resoluciones y directrices adoptadas por la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (octubre de 2023), que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su 350.ª reunión (marzo de 2024), e incorporará las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y los enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo (2018-2023) realizada en 2024.

32. En consonancia con la Estrategia actualizada de la OIT sobre el conocimiento y la innovación y las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración a este respecto en su 352.ª reunión (octubre-noviembre de 2024), y teniendo en cuenta el examen de la aplicación de la estrategia que deberá llevarse a cabo a finales de 2025, la Oficina reforzará su capacidad de generar, definir y desarrollar a mayor escala soluciones innovadoras para los mandantes, incluso mediante actividades organizadas por el Centro de Turín. Asimismo, se elaborarán herramientas, metodologías y enfoques avanzados en conformidad con los principios rectores del quinteto de cambios de las Naciones Unidas 2.0, aprovechando a fondo el potencial de las tecnologías digitales, los métodos de prospectiva estratégica y las ciencias del comportamiento, según proceda. La OIT aumentará su visibilidad como organismo líder mediante la participación en redes mundiales de innovación, incluida la Red de Innovación de las Naciones Unidas, y el fortalecimiento de alianzas de colaboración para promover el aprendizaje entre pares y el intercambio de conocimientos sobre cuestiones de vanguardia.

33. La Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional se centrará en las esferas temáticas prioritarias de cada uno de los resultados en materia de políticas. Incluirá iniciativas específicas que

se llevarán a cabo en cooperación con el Centro de Turín a fin de aprovechar las tecnologías digitales en las actividades destinadas a promover la justicia social y el trabajo decente. Se hará especial hincapié en el fomento de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y de las organizaciones de trabajadores; el objetivo es potenciar la influencia de estas organizaciones en las políticas, así como mejorar su prestación de servicios, reforzar su desempeño institucional y su sostenibilidad, y desarrollar su capacidad analítica para participar en la formulación de políticas basadas en datos empíricos. Además de actividades de formación periódicas, el desarrollo de capacidades incluirá el fomento de iniciativas de aprendizaje entre pares. Si procede, la Oficina aprovechará las tecnologías de la información para apoyar programas de aprendizaje a distancia que respondan a las necesidades de los mandantes, facilitando el acceso a información práctica y comprensible, entre otros fines, a efectos de la ratificación, presentación de informes y aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo.

Adaptar el programa a las prioridades regionales y nacionales

34. Este programa global de trabajo se adaptará de manera que responda a las prioridades regionales y nacionales. Los programas regionales se ejecutarán teniendo en cuenta las necesidades y opiniones que los mandantes tripartitos hayan expresado en las reuniones regionales de la OIT y otros foros pertinentes. A nivel nacional, las acciones se basarán en las prioridades acordadas y los resultados previstos que figuran en los instrumentos de planificación por país, especialmente en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas). La OIT adaptará su estrategia de apoyo en función de las circunstancias nacionales, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en situación de fragilidad. En todas las regiones, la Coalición será un instrumento eficaz para fortalecer las alianzas y las iniciativas de colaboración con organizaciones clave de ámbito internacional, regional y nacional que apoyen el avance hacia la consecución de la justicia social y el trabajo decente, incluidas las instituciones financieras internacionales.

África

35. Si bien la economía africana en su conjunto se ha recuperado de la crisis de la Covid-19, el crecimiento económico aún no se ha traducido en la creación significativa de empleos debido a problemas estructurales persistentes. La tasa de desempleo, al igual que el número de jóvenes que ni estudia, ni trabaja ni recibe formación, siguen siendo elevados. El crecimiento previsto de la fuerza de trabajo en 2050 creará una presión adicional sobre el mercado laboral. Al mismo tiempo, más del 80 por ciento de la fuerza de trabajo —especialmente las mujeres y la población rural— continúa trabajando en el sector informal. Persisten la inadecuación de competencias y la desigualdad de género, y el cambio climático representa una amenaza para el crecimiento económico, el empleo, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la productividad. La cobertura de protección social sigue siendo baja. Además, es indispensable llevar a cabo intervenciones urgentes para abordar los recientes aumentos del trabajo infantil.

36. Sobre la base de la Declaración de Abiyán, adoptada en 2019 por la 14.ª Reunión Regional Africana, y en espera del resultado de la 15.ª Reunión Regional Africana prevista para 2026, las prioridades de la OIT en 2026-2027 incluirán:

- crear empleos decentes en la economía informal, en particular para las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, mediante la aplicación de políticas inclusivas favorables al empleo que actúen como vectores de la transformación económica y estructural, un entorno propicio para las empresas sostenibles, el desarrollo de las competencias, el apoyo a las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes), la economía social y solidaria, las inversiones con alto coeficiente de empleo, sistemas reforzados de información del mercado de trabajo e iniciativas para colmar la brecha digital;
- ampliar la protección social y mejorar las condiciones de trabajo, centrándose en la economía informal y la economía rural, y prestando especial atención a la SST;
- reforzar la capacidad institucional de los mandantes tripartitos y mejorar el diálogo social y los derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el acceso a la justicia laboral, la igualdad de género y la no discriminación, la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, y la protección de los trabajadores migrantes, y

- apoyar políticas que faciliten las transformaciones digital y ecológica, y abordar las repercusiones sociales y económicas del cambio climático y la degradación ambiental, los avances tecnológicos y los cambios demográficos, lo que incluye la promoción de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, así como de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales).

37. Con miras a aumentar su influencia e impacto en la región, la OIT reforzará sus alianzas con la Unión Africana, el Banco Africano de Desarrollo y la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas. Aprovechará el establecimiento de la Zona de Libre Comercio Continental Africana para potenciar las oportunidades de inversión y propiciar un crecimiento económico generador de empleo. Se reforzarán alianzas clave para la financiación a fin de apoyar las prioridades específicas por región y por país y ampliar la cartera de programas de cooperación para el desarrollo.

Estados Árabes

38. Los Estados Árabes comprenden, por una parte, países de ingresos altos con programas de desarrollo avanzados y, por otra, economías frágiles muy dependientes de la ayuda internacional, con pocos recursos y una escasa diversificación económica. Los países en situación de fragilidad se ven particularmente afectados por los conflictos armados, el cambio climático y los desastres naturales. En el mercado de trabajo persiste la desigualdad de género, la baja tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la desigualdad de ingresos. La tasa de desempleo de los jóvenes sigue siendo elevada y los trabajadores migrantes, que constituyen un segmento importante de la fuerza de trabajo, están expuestos a graves déficits de trabajo decente, incluido el riesgo de explotación. Además, la aplicación de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social es deficiente.

39. La labor de la OIT en la región estará en consonancia con la Declaración de Singapur, adoptada en la 17.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico (2022) y abordará las diferentes necesidades de los países miembros del Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG) y de los Estados frágiles y afectados por conflictos. Las prioridades de la OIT en 2026-2027 incluirán:

- promover las normas internacionales del trabajo como componentes de los programas de desarrollo nacionales y regionales, especialmente en sectores como la construcción y la agricultura;
- empoderar y proteger a las mujeres, los jóvenes y los migrantes en el mundo del trabajo y otros trabajadores en situación de vulnerabilidad propugnando políticas que promuevan la justicia social y el trabajo decente, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales;
- crear empleo decente en sectores emergentes, haciendo hincapié en el desarrollo de competencias para las economías verde, digital y del cuidado, y apoyar estrategias para una transición justa, reforzando al mismo tiempo los sistemas de información sobre el mercado de trabajo a fin de favorecer la eficacia de la formulación de políticas;
- promover el empleo y el trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia en situaciones de crisis provocadas por conflictos y desastres, y
- ampliar la cobertura de los sistemas de protección social sostenibles y promover transiciones desde programas de asistencia en efectivo a programas de protección social universal en los países en situación de fragilidad, integrando al mismo tiempo a los trabajadores migrantes en marcos de protección social.

40. La OIT reforzará la colaboración con instituciones y partes interesadas regionales, como la Organización Árabe del Trabajo, la Junta Ejecutiva de los Ministros de Trabajo y el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales del CCG, aprovechando los conocimientos especializados y ampliando los recursos y herramientas en idioma árabe. También establecerá alianzas estratégicas dentro del sistema de las Naciones Unidas y con instituciones financieras internacionales y actores regionales, como el Banco Islámico de Desarrollo y la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental. La OIT promoverá la participación de los Estados Miembros en iniciativas mundiales y redes regionales en pro de la justicia social y el trabajo decente mediante la intensificación de las actividades de sensibilización a escala nacional y regional.

Asia y el Pacífico

41. Durante el último decenio, la región de Asia y el Pacífico ha ampliado y reforzado sus capacidades e

infraestructuras tecnológicas. Sin embargo, las perspectivas económicas difieren considerablemente en función de las subregiones y los países. Mientras que las subregiones de Asia Meridional y el Pacífico registran un fuerte crecimiento, la economía de la subregión de Asia Oriental, condicionada por el envejecimiento de la población y las limitaciones de la productividad, se está ralentizando. En toda la región persisten déficits de trabajo decente, entre los que cabe citar elevados niveles de empleo informal, bajos salarios y grandes desigualdades de género. Los trabajadores de la economía informal, especialmente las mujeres y los jóvenes, se enfrentan a condiciones de trabajo precarias y muchas mipymes tienen dificultades para sobrevivir. La pujante economía de plataformas está sometida a un escaso control normativo. El cambio climático, las tensiones geopolíticas y los frecuentes desastres naturales ejercen presión adicional sobre el empleo y la resiliencia. Además, los desafíos demográficos y económicos se ven agravados por la inadecuación de la protección social, de la infraestructura de cuidados y de los sistemas de apoyo a los trabajadores de la economía informal y los trabajadores domésticos.

42. En consonancia con la Declaración de Singapur, las prioridades de la OIT en 2026-2027 incluirán:

- promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo y prestar asistencia técnica para su aplicación, en particular en lo que respecta a la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el diálogo social y la SST, haciendo hincapié en las normas pertinentes para promover el trabajo decente en las cadenas de suministro y reforzar la inspección del trabajo y los mecanismos de resolución de conflictos a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones y la protección de los trabajadores;
- fomentar marcos de políticas favorables al empleo y empresas sostenibles, prestando especial atención a la economía digital y la economía verde, la formalización, el trabajo decente para los jóvenes, la participación de las mujeres, el emprendimiento y la recuperación posterior a las crisis, y promover el aprendizaje permanente, la formación profesional y el desarrollo de competencias para los sectores de alto crecimiento;
- promover la igualdad de género y la protección laboral de los trabajadores con alto riesgo de exclusión, también en la economía de plataformas, haciendo especial hincapié en la migración equitativa, las condiciones de trabajo y el acceso a

la justicia laboral de los migrantes y los trabajadores desplazados por la fuerza, y

- desarrollar sistemas de protección social con financiación y gobernanza sostenibles que aborden los retos demográficos y económicos, prestando una atención particular a la renta básica y la protección de la salud, especialmente para los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores de plataformas.

43. La OIT reforzará sus alianzas con organizaciones multilaterales, asociados bilaterales en materia de cooperación para el desarrollo y entidades regionales, como la Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas, la Secretaría del Foro de las Islas del Pacífico y la Secretaría de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, con el objetivo de impulsar los ODS y obtener financiación para los objetivos de justicia social. Mediante un aumento de la capacidad para la producción de datos y análisis en el ámbito regional, la OIT apoyará a los Gobiernos en la elaboración de estudios del mercado de trabajo sobre los efectos de la tecnología y el cambio climático en el empleo. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular impulsarán el intercambio de conocimientos y la innovación, apoyando los esfuerzos en materia de justicia social en toda la región.

Europa y Asia Central

44. Aunque, en general, se prevé un crecimiento de las economías de Europa y Asia Central, el desarrollo socioeconómico y los mercados de trabajo siguen viéndose afectados por las crisis económicas, los conflictos armados y los desastres naturales, que han generado un aumento de la migración intrarregional y han agravado la crisis del costo de la vida y los efectos negativos del cambio climático. La región se enfrenta a una diversidad de retos. Mientras que la población de Europa Oriental envejece y disminuye, en Asia Central se registra un crecimiento. La brecha digital en la región es también muy acusada: el 60 por ciento de Asia Central y el 40 por ciento del Cáucaso carecen de acceso a internet. Asia Central es una de las regiones del mundo más vulnerables al cambio climático, y varios de sus países figuran entre los 20 mayores emisores de gases de efecto invernadero.

45. A la espera de los resultados de la 11.ª Reunión Regional Europea, cuya celebración está prevista en 2027, las prioridades de la OIT en 2026-2027 incluirán:

- promover la buena gobernanza del trabajo, las reformas de la legislación laboral y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con especial atención a la SST, la libertad de asociación y la

libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la violencia y el acoso en el trabajo, prestando apoyo específico a los Estados Miembros que se encuentran en proceso de adhesión a la Unión Europea;

- desarrollar políticas laborales y de empleo inclusivas y con perspectiva de género que aborden el envejecimiento de la población y promuevan una transición justa hacia economías con bajas emisiones de carbono, haciendo hincapié en la creación de empleo, el desarrollo de competencias, las tecnologías verdes y la resiliencia climática;
- prestar asistencia a los mandantes en la gestión de las transformaciones digitales y las impulsadas por la inteligencia artificial, abordar las repercusiones sobre la mano de obra, las necesidades en materia de competencias y la inclusión digital, y reducir la brecha digital en toda la región;
- ampliar la protección social y la formalización y abordar las formas de discriminación múltiples e interseccionales, haciendo especial hincapié en la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad, y
- apoyar el desarrollo de cadenas de suministro sostenibles e inclusivas, con iniciativas dirigidas a impulsar la productividad y crear empresas resilientes, especialmente en contextos afectados por conflictos.

46. La OIT reforzará su estrategia regional de promoción de la aplicación de las normas internacionales del trabajo basándose en los comentarios formulados por los órganos de control de la Organización y potenciará iniciativas específicas para cada región y país en materia de investigación, productos de conocimiento, comunicación y formación. Se prestará especial atención al fortalecimiento de las alianzas con la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa e instituciones financieras regionales como el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, el Banco Europeo de Inversiones y el Banco de Desarrollo del Consejo de Europa, así como a reforzar la presencia de la OIT en el plano nacional.

América Latina y el Caribe

47. El crecimiento económico es limitado en América Latina y el Caribe e insuficiente para poder abordar los retos estructurales del mercado de trabajo, la pobreza y la desigualdad. Aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo se desempeña en la economía informal, un fenómeno que está vinculado a la baja productividad —especialmente entre las mipymes— y a la falta de capacidad para hacer cumplir la ley. La

ampliación de la protección social resulta complicada debido a los altos niveles de informalidad y a las presiones demográficas, incluido el crecimiento de la población de edad avanzada, que no ve satisfechas sus necesidades en materia de pensiones y de una mayor atención sanitaria. Es necesario reformar la legislación laboral a fin de abordar las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y la externalización y la expansión de la economía de plataformas. Además, el cambio climático plantea importantes riesgos para los pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe, que se enfrentan a condiciones meteorológicas extremas y a presiones migratorias.

48. En función de los resultados de la 20.^a Reunión Regional Americana, que está programada para octubre 2025, las prioridades de la OIT en 2026-2027 incluirán:

- apoyar a los mandantes en sus esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, con especial atención a la promoción de las empresas sostenibles, la productividad, las transformaciones digital y verde, y la economía social y solidaria, así como al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, con la colaboración del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-CINTERFOR);
- reforzar el diálogo social y el tripartismo y mejorar la gobernanza del trabajo mediante la promoción de sistemas eficaces de prevención y resolución de conflictos laborales y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo —con especial énfasis en la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva— y la intensificación del apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan participar en los marcos nacionales de los ODS;
- ampliar los sistemas y pisos de protección social para los trabajadores con alto riesgo de exclusión, como los trabajadores de plataformas, reforzar los sistemas y protocolos de SST, especialmente en sectores expuestos a peligros biológicos, y fomentar las inversiones en la economía del cuidado, en particular para proteger a los trabajadores de ese sector, y
- promover la equidad en la contratación, apoyar la integración en los mercados de trabajo de los trabajadores migrantes y los refugiados, crear marcos para la participación de los pueblos indígenas en el diseño de políticas que garanticen la

inclusión en las iniciativas de desarrollo y transición justa, y hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

49. La OIT reforzará su colaboración con asociados regionales y subregionales como la Organización de Estados Americanos, la Secretaría General Iberoamericana, el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas, el Sistema de la Integración Centroamericana y la Comunidad del Caribe. La Organización pondrá en marcha una estrategia de movilización de recursos centrada en la justicia social y seguirá al frente de alianzas entre múltiples partes interesadas, como la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil y la hoja de ruta para mejorar el trabajo doméstico y de cuidados. La OIT proseguirá con la aplicación de la Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe 2024-2030 (FORLAC 2.0) y de las estrategias regionales sobre migración laboral y movilidad humana y sobre diálogo social y relaciones laborales, a fin de hacer frente a desafíos de larga data mediante el intercambio de conocimientos, el desarrollo de capacidades y la innovación.

Asignaciones de recursos

50. El presupuesto para 2026-2027 se ha concebido con el objetivo de apoyar el cumplimiento de las prioridades establecidas *supra* y teniendo en cuenta tanto el aumento previsto de la demanda de servicios de la OIT como las limitaciones de las finanzas públicas que siguen experimentando muchos Estados Miembros. Se han realizado esfuerzos considerables para hacer un uso óptimo de los recursos asignados mediante la financiación de los gastos sin sobrepasar el nivel presupuestario fijado y la reasignación de recursos a esferas prioritarias y funciones técnicas y analíticas de primera línea. Se ha hecho especial hincapié en reforzar la capacidad de la OIT sobre el terreno, con miras a adecuar las actividades de la Oficina a las necesidades de los mandantes a nivel de los países.

Presupuesto ordinario

51. El presupuesto estratégico ordinario para 2026-2027 (cuadro 1) asciende a 876 027 011 dólares constantes de los Estados Unidos, lo que constituye una disminución de 3 772 989 dólares de los Estados Unidos, es decir, un 0,4 por ciento en términos reales con respecto al presupuesto del bienio 2024-2025 calculado en dólares constantes de los Estados Unidos. El presupuesto operativo, que presenta los recursos asignados a cada unidad orgánica, figura en el anexo informativo 1.

► Cuadro 1. Presupuesto estratégico, por partidas

	Presupuesto estratégico para 2024-2025 (en dólares EE. UU.) ¹	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (en dólares constantes EE. UU. de 2024-2025)	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (ajustado en dólares EE. UU.)	Presupuesto estratégico para 2026-2027 (ajustado y reevaluado en dólares EE. UU.)
Parte I. Presupuesto corriente				
A. Órganos rectores ²	56 061 088	50 662 111	51 502 305	55 913 071
B. Resultados en materia de políticas	699 743 617	705 471 828	711 896 856	750 320 440
C. Servicios de gestión	68 634 834	69 199 201	69 841 943	74 991 019
D. Otras asignaciones presupuestarias	48 436 822	48 436 021	44 323 411	46 877 210
Ajuste por movimientos de personal	-7 111 483	-11 777 272	-11 932 192	-12 805 192
Total (Parte I)	865 764 878	861 991 889	865 632 323	915 296 548
Parte II. Gastos imprevistos				
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones				
Fondo de Operaciones				
Total (Partes I-III)	866 639 878	862 866 889	866 507 323	916 171 548
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias				
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	13 160 122	13 160 122	13 292 677	14 328 452
Total (Partes I-IV)	879 800 000	876 027 011	879 800 000	930 500 000

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2026-2027, se ha actualizado el presupuesto de 2024-2025 a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. ² El presupuesto estratégico para los órganos rectores abarcan los recursos del Departamento de Relaciones y Reuniones Oficiales y Servicios Lingüísticos y del Departamento de Servicios Internos y Administración, que prestan directamente apoyo a las actividades de gobernanza.

Aumento de la eficiencia y redistribución de recursos

52. En el momento de la preparación de las propuestas de presupuesto ordinario, se solicitó a las unidades orgánicas de la sede y de las regiones que hiciesen todo lo posible por identificar oportunidades para reasignar recursos a las prioridades del Programa para 2026-2027. A raíz de este ejercicio, se redistribuyó una suma total de 16,6 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, el equivalente del 1,9 por ciento del presupuesto ordinario para 2024-2025, gracias a las siguientes medidas:

- una reducción de los gastos por concepto de viajes y costos asociados a las reuniones, seminarios y

gastos generales de funcionamiento debida a una mayor utilización de la tecnología digital;

- la utilización de las jubilaciones previstas de aquí a finales de 2027 para reforzar los servicios analíticos y técnicos que se prestan a los mandantes;
- la reorientación de los programas y los métodos de trabajo mediante la identificación de actividades o productos que hayan dejado de ser prioritarios, o que podrían ejecutarse de forma diferente;
- la utilización más eficaz y eficiente de los recursos distintos de los de personal para financiar a los colaboradores externos y los servicios contractuales, y

- nuevas medidas de gestión del espacio en la sede de la OIT.

53. Esta suma de 16,6 millones de dólares de los Estados Unidos se redistribuyó como se indica a continuación:

- 6 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar la capacidad de la OIT de prestar servicios y asesoramiento en materia de políticas útiles y pertinentes a los mandantes de las regiones mediante el aumento de los conocimientos técnicos especializados a través de la redefinición y la creación de puestos de la categoría de servicios orgánicos, lo cual incluye reforzar la presencia de la OIT en Angola y Qatar ⁵ y celebrar dos reuniones regionales fuera de Ginebra;
- 1,1 millones de dólares de los Estados Unidos para establecer la secretaría de la Coalición, con el fin de seguir coordinando e impulsando los esfuerzos colectivos y aumentar la visibilidad de las actividades e iniciativas destinadas a promover la justicia social a nivel mundial y regional;
- 4,4 millones para reforzar los servicios técnicos prestados por los departamentos de políticas en la sede, en particular en lo que respecta al diálogo social, las relaciones laborales y la gobernanza, la protección social, las estadísticas y las mipymes, y
- 5,1 millones de dólares de los Estados Unidos para aumentar la capacidad de la Oficina en los ámbitos de los servicios jurídicos, las reuniones oficiales, la gestión de las instalaciones y los recursos humanos, gracias a la redefinición de determinados puestos, la creación de nuevos puestos de la categoría de servicios orgánicos y la asignación de recursos para la financiación de mejoras en los procesos.

54. En general, en el presupuesto se siguen reasignando más recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios analíticos y técnicos de primera línea, con la reasignación de una suma total de 3 millones de dólares de los Estados Unidos a 9 puestos nuevos de la categoría de servicios orgánicos en la sede. En el mismo sentido, las funciones de 10 de los 15 puestos de la categoría de servicios orgánicos financiados con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) en 2024-2025, incluidos los 7 puestos en las regiones, se han integrado en el presupuesto ordinario o los recursos extrapresupuestarios previstos.

55. Además, tras el examen de las propuestas de presupuesto por el Consejo de Administración en marzo de 2025, los recursos se reasignaron para los siguientes fines:

- el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina de Auditoría Interna y Control mediante la creación de un nuevo puesto de la categoría de servicios orgánicos sobre análisis forense e investigaciones (costo estimado en 405 600 dólares de los Estados Unidos), y
- el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina para prevenir y responder a la explotación y el abuso sexuales mediante la creación de un nuevo puesto de la categoría de servicios orgánicos (costo estimado en 487 200 dólares de los Estados Unidos).

Inversiones institucionales

56. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de los futuros trabajos de mantenimiento periódico y las obras de renovación de los edificios de la OIT, aprobada por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 8,2 millones de dólares de los Estados Unidos para alimentar el Fondo de Construcciones y Alojamiento. Esta asignación representa el 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT. Además, el presupuesto incluye recursos para financiar, por un monto total de unos 5 millones de dólares de los Estados Unidos, los siguientes proyectos de infraestructura esenciales:

- la modernización de los sistemas utilizados para conferencias y reuniones, con el fin de gestionar el procesamiento en tiempo real de las enmiendas recibidas y examinadas durante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, presentar en tiempo real las propuestas de enmienda de los oradores y gestionar la dotación de personal y las horas extraordinarias en las conferencias;
- la sustitución y modernización del actual marco de análisis e inteligencia institucional; esta tecnología proporciona los sistemas básicos necesarios para facilitar la presentación en tiempo real de conjuntos de datos clave utilizados para la adopción de decisiones, el análisis comparativo, las

⁵ GB.352/PFA/INF/4.

previsiones, la gestión de riesgos y la aplicación de enfoques de la ciencia de datos;

- la implantación de inteligencia artificial generativa y el desarrollo de infraestructuras para nuevas soluciones de inteligencia artificial;
- la reparación y sustitución del sistema de alcantarillado situado al exterior del edificio de la sede;
- la renovación de los suelos de las zonas de aparcamiento del edificio de la sede, y
- la sustitución de los detectores de humo en el edificio de la sede, en cumplimiento de la legislación suiza.

Aumento de los costos

57. El nivel del presupuesto se determinó teniendo en cuenta la incidencia de la inflación, las fluctuaciones de la tasa de cambio y otros factores, de modo que la Organización pueda disponer de los medios necesarios para ejecutar su programa de trabajo. A tal efecto, se llevó a cabo un análisis específico de la evolución de los costos en las oficinas exteriores, dado que la inflación varía sensiblemente de una región a otra y de un país a otro. De este análisis se desprende que se requiere un

aumento nominal de 3,8 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un aumento del 0,4 por ciento durante el periodo bienal. A fin de mantener el presupuesto para 2026-2027 al mismo nivel que en el bienio anterior en términos nominales, el nivel del presupuesto para 2026-2027 en dólares constantes de los Estados Unidos de 2024-2025 se redujo en un monto equivalente. Los factores de costo se describen de manera más pormenorizada en el anexo informativo 2.

Presupuestación integrada de los resultados

58. La aplicación del programa de trabajo será financiada con recursos procedentes del presupuesto ordinario y las contribuciones voluntarias que se canalizarán a través de proyectos de cooperación para el desarrollo y la CSPO. La gestión integrada de estos recursos permite mejorar la eficacia, la eficiencia y el impacto. En total, durante el bienio la Oficina prevé gastar más de 1 300 millones de dólares de los Estados Unidos en los resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas, el 52 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y el 48 por ciento restante con recursos de las contribuciones voluntarias (cuadro 2).

► Cuadro 2. Marco estratégico: total de recursos para 2024-2025 y para 2026-2027, por resultado (en millones de dólares de los Estados Unidos)

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2024-2025 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2024-2025	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2024-2025	Presupuesto Ordinario 2026-2027	Gastos extrapresupuestarios estimados 2026-2027	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2026-2027
Resultado 1 en materia de políticas: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	98,5	127,1	1,5	99,1	131,6	
Resultado 2 en materia de políticas: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo	113,3	27,0	2,0	113,5	29,6	

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2024-2025 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2024-2025	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2024-2025	Presupuesto Ordinario 2026-2027	Gastos extrapresupuestarios estimados 2026-2027	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2026-2027
Resultado 3 en materia de políticas: Empleo pleno y productivo como medio para lograr la justicia social	107,1	177,7		104,3	186,5	
Resultado 4 en materia de políticas: Empresas sostenibles, competitividad y crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente	51,6	61,6		52,3	75,0	
Resultado 5 en materia de políticas: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	45,1	35,9	0,5	45,4	20,3	
Resultado 6 en materia de políticas: Protección en el trabajo para todos	61,7	83,9	0,9	62,6	88,2	
Resultado 7 en materia de políticas: Protección social universal	48,1	62,5	0,4	48,4	63,0	
Resultado 8 en materia de políticas: Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social	13,5	7,3		16,5	11,5	
Resultado 9 en materia de coherencia de las políticas: Mayor coherencia de las políticas e intensificación de la acción para promover de la justicia social a través del trabajo decente	14,3	17,0	4,0	12,6	17,3	
Por asignar			25,7			35,0
Subtotal, resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas	553,2	600,0	35,0	554,7	623,0	35,0
Servicios de apoyo ²	146,5			150,8		
TOTAL	699,7	600,0	35,0	705,5	623,0	35,0

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2026-2027, el presupuesto de 2024-2025 se ha presentado por resultados conforme al nuevo marco de resultados y se ha actualizado a fin de tener en cuenta el reajuste de los costos estándar diferenciados por grado en la sede y en las oficinas exteriores, a raíz de la reevaluación del presupuesto al tipo de cambio presupuestario de 0,91 francos suizos por dólar de los Estados Unidos. ² El presupuesto estratégico para los servicios de apoyo abarca los recursos que contribuyen a la obtención de los resultados en materia de políticas del Departamento de Servicios Internos y Administración, el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías, el Departamento de Relaciones y Reuniones Oficiales y Servicios Lingüísticos, el Departamento de Comunicación e Información al Público y la Oficina de Compras y Contratos.

59. En 2026-2027, las asignaciones con cargo al presupuesto ordinario destinadas a los resultados en materia de políticas y al resultado en materia de coherencia de las políticas superaron en 1,5 millones de dólares constantes de los Estados Unidos el monto asignado en 2024-2025. Se observa un aumento de las asignaciones de recursos para todos los resultados, con excepción del resultado 3. Ello obedece a la reorientación de los recursos para reforzar la labor de la OIT en torno a la economía digital, sobre todo en relación con el desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente y los servicios de empleo en el marco del nuevo resultado 8. Los recursos del presupuesto ordinario que se propone asignar al resultado 9 en materia de coherencia de las políticas servirán para financiar la coordinación de los programas de acción prioritarios, así como la Coalición y otras iniciativas importantes de coherencia de las políticas. Los recursos destinados a financiar actividades en los ámbitos temáticos que son objeto de estas iniciativas se consignan en las partidas destinadas a los resultados en materia de políticas.

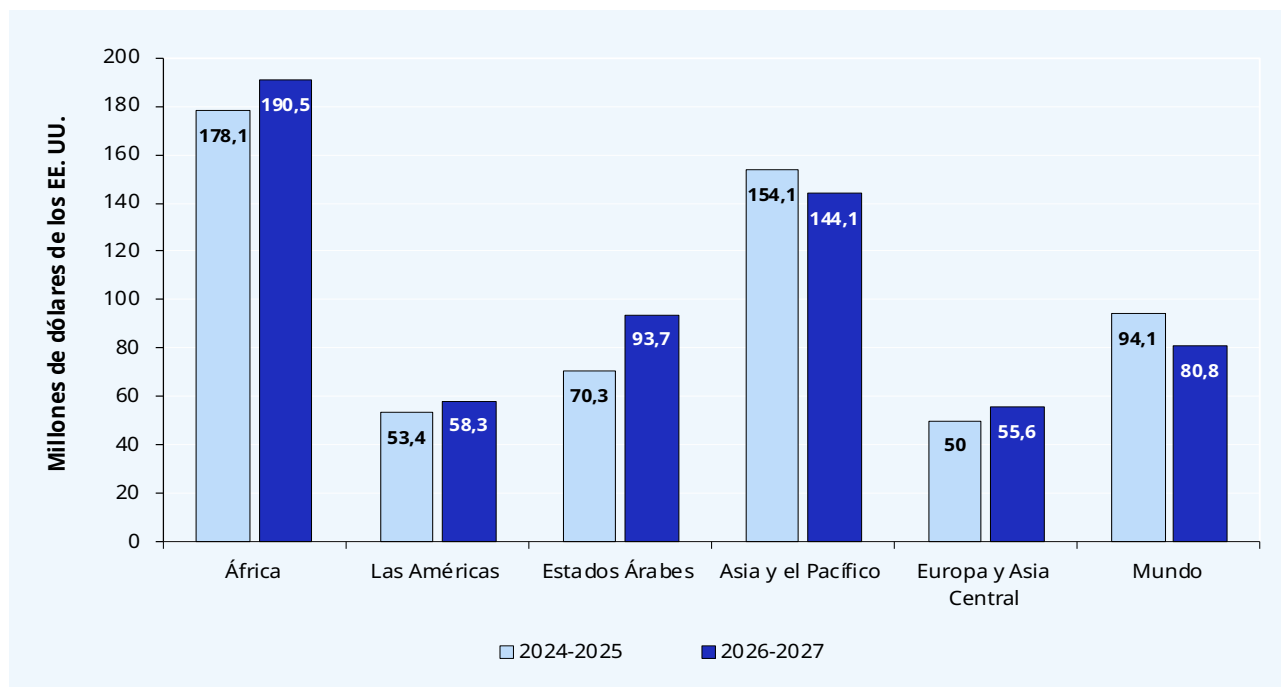
60. Los recursos del presupuesto ordinario asignados a cada resultado engloban las aportaciones de todas las unidades orgánicas pertinentes de la sede y las regiones y se basan en la totalidad de los recursos de sus presupuestos operativos, como se indica en el anexo informativo 1, incluidos los recursos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO). Por consiguiente, los recursos asignados a un resultado dado en el presupuesto estratégico son superiores a los recursos asignados en el presupuesto operativo a cada una de las unidades técnicas responsables. En el anexo informativo 3 se presenta la distribución de los recursos de la CTPO y en el anexo informativo 4 se facilita información más detallada sobre la distribución de los recursos del presupuesto ordinario entre los productos de los resultados en materia de políticas y el resultado en materia de coherencia de las políticas.

Gastos extrapresupuestarios estimados, incluidos los recursos de la CSPO

61. Los gastos extrapresupuestarios estimados que se presentan en el cuadro 2 se basan en la trayectoria que ha seguido la Oficina en los últimos bienios y en su aspiración a seguir movilizando recursos destinados a los resultados en materia de políticas y el resultado en materia de coherencia de las políticas, en particular a través de la Coalición. Basándose en el análisis de las tendencias y previsiones, la Oficina anticipa que habrá un aumento del gasto con cargo a las contribuciones voluntarias en todos los resultados, salvo en el resultado 5 relativo a la igualdad de género y la no discriminación, para el que las recientes iniciativas de movilización de recursos han tenido escaso éxito. Sin embargo, la Oficina sigue dispuesta a poner en marcha iniciativas susceptibles de recibir apoyo por parte de los asociados para el desarrollo.

62. El gráfico 2 muestra que la mayoría de los recursos extrapresupuestarios se destinarán a la financiación de programas y proyectos en las regiones de África y de Asia y el Pacífico. La Oficina prevé un aumento de los fondos destinados a la cooperación para el desarrollo para todas las regiones, salvo para Asia y el Pacífico. Aunque se prevén aumentos significativos, especialmente para África y los Estados Árabes, en el caso de Asia y el Pacífico la movilización de recursos será más complicada, dado que cada vez más países de la región se inscriben en la categoría de países de medianos ingresos y no pueden beneficiarse de determinadas modalidades de ayuda al desarrollo. Por otra parte, también se prevé una reducción de los recursos destinados a proyectos de alcance mundial, habida cuenta de las iniciativas en curso para incrementar el apoyo directo a los mandantes a nivel de los países y descentralizar a las regiones la gestión de la cooperación para el desarrollo.

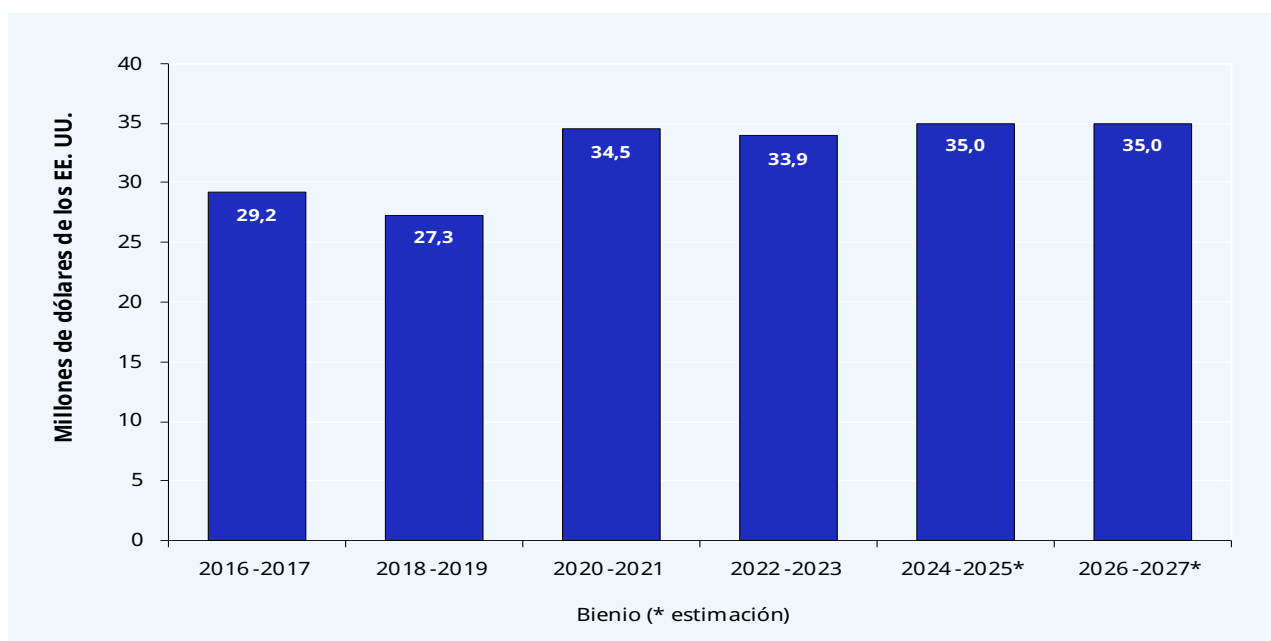
Gráfico 2. Gastos extrapresupuestarios estimados para 2024-2025 y 2026-2027, por región
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



63. Según las previsiones, los gastos con cargo a la CSPO se mantendrán en el mismo nivel que en 2024-2025, es decir en 35 millones de dólares de los Estados Unidos. La Oficina seguirá utilizando los recursos de la CSPO de manera estratégica para financiar las prioridades definidas en el Programa y Presupuesto, y también continuará movilizand o otros recursos para obtener resultados con mayor impacto

a nivel de los países. Se seguirá prestando atención prioritaria a los ámbitos transversales que requieren intervenciones integradas, contribuyendo así a mejorar las sinergias, la coordinación y la coherencia de las políticas en todos los niveles. El gráfico 3 muestra la evolución de los recursos con cargo a la CSPO de que dispuso la OIT en bienes anteriores y las estimaciones para 2024-2025 y 2026-2027.

Gráfico 3. Recursos disponibles con cargo a la CSPO, por bienio
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



► II. Resultados en materia de políticas

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

Estrategia

64. La elaboración, la promoción, la ratificación y el control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo siguen revistiendo una importancia fundamental para la misión de la OIT. La labor normativa de la Organización sustenta la promoción de la justicia social a través del trabajo decente con un enfoque centrado en las personas y, por tanto, es fundamental para el establecimiento de un contrato social renovado.

65. Con el fin de acelerar los avances hacia el logro del desarrollo sostenible, la OIT velará por que sus mandantes apliquen plenamente todos los instrumentos que promueven y protegen los derechos humanos en el trabajo. De conformidad con las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas por la Conferencia en su 112.^a reunión (2024), y sobre la base de la información por países obtenida en el marco del examen de las memorias anuales que se presentan con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su forma enmendada en 2022, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para hacer frente a las amenazas a la libertad de asociación y la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, que socavan el buen funcionamiento de las relaciones laborales y agravan el riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación y condiciones de trabajo peligrosas. La Organización se esforzará por concienciar sobre la importancia capital que tiene la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la mejora de la productividad, el crecimiento inclusivo, la creación de empleo y la transición a la formalidad.

66. La OIT seguirá apoyando la labor que lleva a cabo el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) e intensificará su apoyo a los mandantes para que integren todas las

decisiones del Consejo de Administración en las estrategias nacionales, regionales y sectoriales, así como en las prioridades en materia de desarrollo establecidas en los marcos de cooperación, todo ello con el fin de garantizar que las normas internacionales del trabajo sigan siendo pertinentes en las circunstancias a las que actualmente se enfrentan los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

67. Un sistema de control con autoridad reconocida contribuirá al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. La OIT facilitará la finalización del plan de trabajo del Consejo de Administración relativo al fortalecimiento del sistema de control de las normas y adoptará medidas para simplificar y modernizar el procedimiento de presentación de memorias. A nivel de los países, la OIT proporcionará asistencia continua para apoyar la aplicación efectiva de las normas de conformidad con los comentarios de los órganos de control, también a nivel sectorial, y a través de mecanismos reforzados de diálogo social para la solución de controversias relacionadas con la aplicación de las normas.

68. El seguimiento de la resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia en su 111.^a reunión (2023)⁶, y de las resoluciones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptadas por la Conferencia en su 112.^a reunión (2024)⁷, orientará las acciones normativas que puedan llevarse a cabo para favorecer transformaciones demográficas, medioambientales y digitales que impulsen el trabajo decente y la justicia social, en particular mediante reformas encaminadas a instaurar una protección laboral y social más eficaz para todos. Se prestará especial atención a la igualdad de género y a promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo de carácter técnico para proteger a los grupos de población en situación de

⁶ GB.349/INS/3/3.

⁷ GB.352/INS/3/1 y GB.352/INS/3/2.

vulnerabilidad y a las personas que sufren riesgo de exclusión y discriminación, en particular los trabajadores de la economía informal, los trabajadores expuestos a la violencia y el acoso, las personas con discapacidad, los trabajadores del sector del cuidado, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos, los pueblos indígenas y los pescadores y la gente de mar.

69. Si se adoptan nuevas normas relativas a la protección contra los peligros biológicos y al trabajo decente en la economía de plataformas, se promoverá activamente su aplicación. Se seguirán examinando opciones normativas y no normativas que permitan aprovechar los beneficios y abordar los posibles retos derivados de los avances tecnológicos y de la gobernanza económica mundial, entre otros, en el marco del seguimiento de los resultados de la Cumbre del Futuro, celebrada en 2024, y de la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social que se celebrará en 2025. La OIT también seguirá apoyando a sus mandantes en la selección de los puntos normativos que se incluirán en el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

70. Sin menoscabar el enfoque tripartito que caracteriza a la OIT, se ampliarán las alianzas con los mecanismos de derechos humanos y el sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo, otras organizaciones multilaterales, las instituciones financieras internacionales que contribuyen al fortalecimiento de las políticas de protección laboral y social, los asociados para el desarrollo que apoyan el comercio para el desarrollo sostenible (en particular los Estados Miembros que dejan de pertenecer a la categoría de «países menos adelantados») y las instituciones regionales o nacionales de derechos humanos. Se recurrirá a la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular para ayudar a los mandantes en sus esfuerzos por dar cumplimiento a las normas, atendiendo también a los comentarios de los órganos de control y prestando especial atención a las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, principalmente en el marco de las prioridades temáticas de la Coalición. Con arreglo los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración sobre las Empresas Multinacionales, la OIT también apoyará la integración de los derechos laborales pertinentes en las políticas y prácticas sobre diligencia debida a nivel de empresa.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

71. La OIT seguirá respaldando los esfuerzos de los Estados Miembros, sobre la base de las consultas entre los Gobiernos y los interlocutores sociales, destinados a promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo a fin de brindar protección a los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles y respetando plenamente las decisiones soberanas. Asimismo, atendiendo a las circunstancias nacionales y a las prioridades en materia de desarrollo, la estrategia tiene por objeto aumentar la capacidad de los mandantes para asumir compromisos relacionados con las normas y cumplirlos, en consonancia con las orientaciones estratégicas y las prioridades institucionales determinadas por los órganos de gobernanza de la OIT. Esto incluye el compromiso de todos los Estados Miembros de proceder a la ratificación universal y a la aplicación de los convenios fundamentales y sobre gobernanza, y de examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la posibilidad de ratificar normas técnicas actualizadas en los ámbitos correspondientes a los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

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

- avanzar hacia la ratificación universal de todos los instrumentos fundamentales y los convenios de gobernanza, incluidos los instrumentos fundamentales menos ratificados (el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930), y hacia la ratificación de los convenios técnicos actualizados;
- formular estrategias normativas que permitan programar las ratificaciones y aprovechar plenamente las prioridades nacionales en materia de desarrollo sostenible, las campañas mundiales de promoción de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo a la luz de la evolución de las tendencias en el mundo del trabajo y del programa transformador para lograr la igualdad de género, la integración económica regional, y los acuerdos preferenciales de comercio e inversión;

- analizar las lagunas existentes en la legislación y la práctica nacionales cuando se soliciten servicios de asesoramiento técnico (en relación con los servicios de asesoramiento técnico prestados en el marco de los demás resultados en materia de políticas);
- ampliar la capacidad institucional para participar en consultas tripartitas sobre cuestiones relacionadas con la ratificación, entre otras cosas compartiendo las experiencias de otros Estados Miembros y proporcionando asesoramiento previo a la ratificación sobre proyectos de legislación en materia laboral o de seguridad social, y
- movilizar recursos para facilitar la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

73. A nivel mundial, la OIT:

- seguirá facilitando la participación de sus mandantes en la adopción y la aplicación de las recomendaciones del GTT del MEN a todos los niveles, conforme a lo aprobado por el Consejo de Administración;
- emprenderá actividades específicas de promoción para prestar apoyo a los Estados Miembros en el examen de medidas que podrían adoptar para ratificar, y aplicar en la legislación y la práctica nacionales, las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo decente en las cadenas de suministro, prestando especial atención a los instrumentos que consagran los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a los convenios de gobernanza;
- en colaboración con el Centro de Turín, ofrecerá más oportunidades para hacer uso de la tecnología de la información y el aprendizaje a distancia en respuesta a las necesidades de los mandantes, asegurando el acceso a información práctica y de fácil consulta, así como a actividades de capacitación que sean pertinentes a los efectos de la ratificación, la elaboración de memorias y la aplicación efectiva de las normas, e
- intensificará la promoción de las normas internacionales del trabajo especialmente pertinentes para un contrato social renovado y para las prioridades temáticas de la Coalición, incluido el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

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

74. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo depende de la capacidad de los mandantes para participar eficazmente en el procedimiento de control. Para sentar autoridad, el sistema de control debe adecuarse a la evolución de la sociedad y los retos que en ella se plantean. La modernización del sistema de control de la OIT seguirá adelante con el objetivo de dar aplicación a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de modo que los compromisos normativos asumidos en materia de justicia social y trabajo decente puedan ponerse efectivamente en práctica e impulsen progresos mensurables a través de un sistema modernizado de presentación periódica de memorias y de las actividades de cooperación para el desarrollo, en colaboración con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. La OIT seguirá prestando ayuda a los Estados Miembros para buscar soluciones adecuadas que permitan colmar las lagunas normativas señaladas por sus órganos de control y para resolver las controversias relacionadas con la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

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

- dar curso a los comentarios formulados por los órganos de control con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, también en el contexto de los PTDP, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y las estrategias nacionales de desarrollo;
- examinar, cuando se solicite la asistencia técnica de la OIT, los proyectos de textos normativos, en particular los relativos a la legislación laboral y de seguridad social, la reglamentación del trabajo marítimo y los acuerdos internacionales relativos a los trabajadores migrantes y a la seguridad social, con el fin de armonizar dichos textos con las normas internacionales del trabajo, atendiendo también a los comentarios de los órganos de control, y teniendo en cuenta el derecho laboral comparado, las orientaciones de las Naciones Unidas y la necesidad de redactar los textos con perspectiva de género;
- integrar las normas internacionales del trabajo y el seguimiento de los comentarios de los órganos de control en los marcos nacionales de desarrollo,

prestando especial atención a la cuestión de la igualdad de género y a las normas relativas a las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo;

- participar de manera efectiva en el procedimiento de control ordinario y en todos los procedimientos especiales, incluso en caso de conciliación voluntaria convenida por las partes en el marco del procedimiento para la discusión de las reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT, de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración para reforzar la prevención de controversias relacionadas con las normas abordando sus causas profundas, y
- examinar y aplicar las disposiciones relativas a cuestiones laborales que figuran en los acuerdos de comercio e inversión.

76. A nivel mundial, la OIT:

- facilitará la labor de los órganos de control y velará por el seguimiento de sus recomendaciones;
- facilitará, cuando se solicite, la colaboración de los órganos de control con los mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas;
- facilitará el examen de los métodos de trabajo que están realizando los órganos de control con vistas a la mejora continua de dichos métodos;
- concluirá la aplicación del plan de trabajo relativo al fortalecimiento del sistema de control mediante la modernización de las modalidades de presentación periódica de memorias, conforme a lo decidido por el Consejo de Administración, y poniendo a disposición del público la información relativa a los reglamentos y las políticas, y
- promoverá un enfoque mejorado de la labor normativa basado en datos desglosados y seguirá informando anualmente sobre los resultados obtenidos en relación con el indicador 8.8.2 de los ODS relativo a los derechos laborales, velando al mismo tiempo por que los mandantes y el personal de la OIT comprendan mejor la metodología y la codificación en las que se basa este indicador.

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

77. Es fundamental reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos para que participen de manera plena y efectiva en todas las etapas del ciclo

normativo, incluida la elaboración de normas, a fin de maximizar la repercusión de las normas en la vida de las personas, en particular mediante la aplicación efectiva de las recomendaciones del GTT del MEN. Asimismo, con objeto de reforzar la coherencia de las políticas en el sistema multilateral, la OIT debe promover la incorporación de las normas internacionales del trabajo a la legislación nacional y reforzar la capacidad de los mandantes, los asociados y otras partes interesadas para utilizarlas y aplicarlas en un contexto en el que es preciso gestionar múltiples crisis y transiciones complejas, sin dejar de trabajar en la consecución de los ODS, en particular mediante actividades de asesoramiento técnico, comunicación, intercambio de conocimientos y sensibilización.

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

- celebrar, de manera periódica y eficaz, consultas tripartitas sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas, incluido en el marco del seguimiento de las decisiones del Consejo de Administración con respecto al mecanismo de examen de las normas, de conformidad con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144);
- participar activamente en los procesos de elaboración de normas, en particular en lo que respecta a la presentación de respuestas a los cuestionarios sobre los puntos inscritos en el orden del día de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la formulación de comentarios sobre los textos propuestos para su examen en las reuniones de la Conferencia;
- facilitar las consultas regionales y el intercambio de conocimientos sobre todas las cuestiones relacionadas con las normas, cuando así se solicite;
- colaborar con el sistema de control de manera eficaz y oportuna, por ejemplo, mediante la presentación periódica de memorias por parte de los Gobiernos y la presentación de comunicaciones por parte de los interlocutores sociales, y
- realizar exámenes exhaustivos de las ratificaciones registradas con el fin de velar por que las obligaciones contraídas: reflejen el compromiso de respetar todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; apoyen adecuadamente el programa transformador para lograr la igualdad de género; den efecto a las recomendaciones del Consejo de Administración con

respecto al mecanismo de examen de las normas; abarquen los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, y brinden protección a los trabajadores que lo requieran, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de las empresas sostenibles.

79. A nivel mundial, la OIT:

- avanzará en el examen tripartito del corpus normativo actual que lleva a cabo el GTT del MEN, con objeto de concluirlo para 2028;
- seguirá facilitando el diálogo tripartito sobre la política relativa a las normas internacionales del trabajo y propondrá diversas opciones sobre posibles iniciativas que complementen el corpus normativo para tener en cuenta la evolución del mundo del trabajo, los retos que se plantean en las cadenas de suministro transfronterizas, las deficiencias de aplicación y las circunstancias nacionales, ya sea mediante la adopción de nuevas medidas normativas, la revisión de las medidas ya existentes o la elaboración de directrices y herramientas complementarias;
- facilitará el intercambio de buenas prácticas en relación con los mecanismos normativos y no normativos utilizados por los mandantes para tratar la cuestión del trabajo decente en las cadenas de suministro y sus posibles repercusiones, así como de los comentarios formulados al respecto por los organismos de control, y
- seguirá reforzando las capacidades de los mandantes tripartitos, los miembros del poder judicial, los servicios de inspección del trabajo, las autoridades encargadas de la solución de conflictos laborales, los profesionales del derecho y otras partes interesadas, como los asociados para el desarrollo, las demás entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y las instituciones financieras internacionales, para que participen en el sistema normativo, en colaboración con el Centro de Turín.

Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

80. En las Conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptadas por la

Conferencia en su 112.^a reunión (2024), se reafirmó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son esenciales para la dignidad y el bienestar de las personas y para sentar las bases de sociedades inclusivas y justas. Para hacer frente a los obstáculos complejos y persistentes que dificultan la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular las amenazas a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la OIT aplicará una estrategia revisada que abarcará el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que estos son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La estrategia se apoyará en el plan de acción relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2024-2030)⁸, que combina la acción normativa, las actividades de investigación y de capacitación, el intercambio de conocimientos, el establecimiento de alianzas, la movilización de recursos y la cooperación para el desarrollo en cuatro esferas prioritarias: fortalecimiento de la gobernanza; libertad de asociación y libertad sindical y diálogo social, incluida la negociación colectiva; formalización y empresas sostenibles, e igualdad e inclusión.

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

- aplicar políticas, estrategias y programas consolidados y con perspectiva de género para abordar las causas profundas de los obstáculos que dificultan el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las deficiencias de aplicación detectadas por los órganos de control, en particular en lo que respecta al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y
- elaborar, financiar y aplicar estrategias, políticas, legislación, programas y mecanismos con perspectiva de género para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso y sus causas profundas, en el marco del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso (IPEC+) y otros programas de referencia de la OIT.

82. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará y pondrá a prueba herramientas, directrices y métodos de medición, utilizando la inteligencia artificial cuando sea pertinente, para

⁸ GB.352/INS/3/1.

realizar investigaciones cualitativas y cuantitativas sobre todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, habida cuenta de que estos, por su naturaleza, se refuerzan mutuamente;

- promoverá la coherencia de las políticas mundiales relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo e incrementará la participación en alianzas mundiales y regionales, como la Alianza 8.7, la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, la Iniciativa para la Contratación Equitativa y las redes empresariales mundiales;
- contribuirá a la organización de la VI Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, que se celebrará en 2026;
- elaborará estimaciones a escala mundial sobre el trabajo forzoso y la esclavitud moderna, y
- apoyará la movilización de recursos para promover todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como complemento a otras iniciativas de movilización de recursos emprendidas en relación con la promoción de principios específicos.

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

83. Debido a la gran variedad de problemas que afectan a sectores específicos, es necesario emprender la elaboración de normas, políticas y programas a nivel sectorial. Los enfoques sectoriales para promover el trabajo decente y las empresas sostenibles siguen siendo esenciales para hacer realidad la justicia social. La OIT prestará asistencia a sus mandantes en la aplicación de las normas internacionales del trabajo de ámbito sectorial y de las herramientas pertinentes para sectores económicos específicos, en particular con el fin de hacer frente a las transformaciones que conllevan los cambios demográficos, medioambientales y tecnológicos, y de maximizar el potencial para crear trabajo decente.

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

- aplicar y promover eficazmente las normas internacionales del trabajo de ámbito sectorial, en particular mediante la difusión de repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y

herramientas, y promover las Conclusiones adoptadas en las reuniones tripartitas sectoriales y aprobadas por el Consejo de Administración con miras a la elaboración de políticas, programas y otras iniciativas en los que se tengan en cuenta los retos y las oportunidades que plantea el trabajo decente en cada sector, señalados en el diálogo social;

- aplicar políticas sectoriales con perspectiva de género, basadas en las prioridades nacionales y en las normas internacionales del trabajo pertinentes, contando con la participación de los interlocutores sociales, e
- integrar normas y herramientas de ámbito sectorial en los planes nacionales de desarrollo, los PTDP, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los proyectos de cooperación para el desarrollo, prestando especial atención a los sectores más peligrosos y a la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

85. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial que permitan a los mandantes hacer frente a las transformaciones sectoriales y promover el diálogo social sectorial en el marco de reuniones de expertos y de reuniones técnicas convocadas por el Consejo de Administración;
- apoyará y organizará programas de capacitación para aplicar las normas internacionales del trabajo que sean pertinentes para cada sector, en particular en colaboración con el Centro de Turín, prestando atención a la igualdad de género y a la no discriminación;
- reforzará la coherencia de las políticas sectoriales en coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales, y, en particular, el seguimiento normativo de las recomendaciones del Grupo de Alto Nivel sobre la Profesión Docente del Secretario General de las Naciones Unidas, según decida el Consejo de Administración, y
- ampliará la base de conocimientos sectoriales mediante actividades de investigación y el desarrollo de una interfaz en línea con información por sectores, que permitirá reforzar la capacidad de los mandantes y apoyar la elaboración de políticas basadas en datos empíricos.

Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo

Estrategia

86. Para una buena gobernanza de los mercados de trabajo es necesario contar con organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores fuertes, independientes y representativas, así como con sistemas de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, eficaces y dotados de recursos suficientes. Los mandantes tripartitos deberían ser capaces de impulsar procesos participativos e inclusivos para promover la democracia en el trabajo. Garantizar la autonomía de los interlocutores sociales y su participación a todos los niveles es la base del tripartismo, un diálogo social eficaz y la buena gobernanza de los mercados de trabajo.

87. El importante papel que desempeñan las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores en las sociedades contribuye al trabajo decente y productivo, así como al crecimiento económico y al progreso social. Igualmente, los sistemas de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, son fundamentales para el desarrollo sostenible, pues permiten aprovechar las oportunidades y responder a los desafíos que plantean las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, impulsando reformas en materia de políticas y legislación laboral, promoviendo el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y dando apoyo a las instituciones y los procesos de diálogo social. El cumplimiento pleno de estas funciones contribuye en última instancia a que las sociedades sean más pacíficas, resilientes e inclusivas.

88. Teniendo en cuenta la aceleración del ritmo al que evolucionan los mercados de trabajo, sumado a la incertidumbre y la fragilidad de la economía mundial, es esencial aprovechar las fortalezas excepcionales que poseen los mandantes tripartitos con el fin de dar respuestas sostenibles a los desafíos que presenta el mundo del trabajo por medio del diálogo social, sin dejar a nadie atrás. De manera análoga, para aplicar el programa de la OIT y asegurar su sostenibilidad es necesario contar con un tripartismo y un diálogo social influyentes y eficaces que garanticen la participación activa y la implicación de los mandantes en el logro de todos los resultados.

89. La estrategia para 2026-2027 gira en torno al fortalecimiento institucional de los mandantes

tripartitos a fin de que estos puedan responder de manera más eficaz a las necesidades cambiantes de los empleadores y los trabajadores. Si cuentan con la garantía de la participación de los interlocutores sociales, los mandantes tripartitos pueden entablar de manera eficaz y significativa el diálogo social en todas sus formas, sobre todo cuando se les apoya mediante formación y productos de conocimiento. Esto comprende el acceso a datos e información exhaustivos, de calidad y actualizados sobre el mercado de trabajo, así como la capacidad para hacer uso de ellos.

90. En tanto que instituciones democráticas representativas, los interlocutores sociales recibirán apoyo por medio de iniciativas orientadas al desarrollo de su capacidad institucional y herramientas que les permitirán reforzar el papel que desempeñan en la sociedad y en el mercado de trabajo, así como adaptarse de manera eficaz a las transformaciones que se están produciendo en su entorno e influir en ellas. Se fortalecerá el papel de liderazgo y la capacidad de previsión de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores para que puedan abordar desafíos fundamentales del mercado de trabajo y la organización del trabajo, así como hacer frente a los desafíos que ponen en peligro el diálogo social eficaz, la buena gobernanza de los mercados de trabajo y la democracia en el trabajo. Los esfuerzos que se realicen en estos ámbitos se basarán en los resultados logrados en el marco del programa específico para las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores que se financió en 2024-2025 con cargo a la CSPO.

91. Se fortalecerá la capacidad jurídica e institucional de los sistemas de administración del trabajo, incluida la inspección del trabajo, con el fin de promover o intensificar el diálogo social y facilitar el acceso a la justicia laboral para todos, lo que permitirá establecer y mantener unas relaciones laborales sólidas. Esto implicará brindar apoyo para hacer el mejor uso posible de los datos y los conocimientos obtenidos mediante la tecnología u otros medios, sobre la base del Estudio General de 2024 titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*. Se intensificarán las labores destinadas a fortalecer los sistemas de prevención y solución de conflictos y a promover el acceso a la justicia laboral para todos, sobre la base de los resultados que se obtengan en la reunión técnica tripartita que tendrá lugar en febrero de 2025.

92. El reconocimiento de las necesidades específicas de los mandantes en sus contextos particulares será la base para establecer objetivos a largo plazo en relación con el desarrollo de la capacidad institucional. La OIT brindará orientaciones en materia de políticas y formación, así como acceso a conocimientos, herramientas y estudios de investigación con base empírica y orientados a la adopción de medidas. Según este enfoque, se dará prioridad a los elementos esenciales necesarios para la solidez institucional, y se hará hincapié en abordar los desafíos y las oportunidades que presentan las transformaciones que el cambio climático, la degradación ambiental, los cambios demográficos, los avances tecnológicos y las crisis emergentes generan en el mundo del trabajo.

93. También se pondrá especial empeño en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en todas las normas internacionales del trabajo pertinentes. A fin de fomentar la igualdad de género y la inclusión, la OIT ayudará a las organizaciones empresariales y de empleadores, las organizaciones de trabajadores y las administraciones de trabajo a ampliar la participación de las mujeres en las labores de gobernanza, los puestos de liderazgo y los foros de diálogo social. Se aumentará la capacidad de las organizaciones de interlocutores sociales para dotar a sus miembros de herramientas e información sobre cuestiones como la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.

94. Asimismo, se prestará apoyo para que los mandantes tripartitos puedan intervenir de forma decisiva en la formulación y la aplicación de políticas relacionadas con los aspectos social, económico y ambiental de las estrategias nacionales de desarrollo, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y los PTDP. Los resultados de las intervenciones de la OIT en los países se verán reforzados gracias a alianzas y procedimientos de colaboración, entre otros con el Centro de Turín.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

95. Las organizaciones empresariales y de empleadores que representan a las empresas del sector privado cumplen un papel fundamental para lograr el desarrollo sostenible, impulsar el trabajo decente, el empleo productivo y la creación de empleo, defender políticas que promueven un entorno propicio para las empresas sostenibles y crear una prosperidad económica

compartida que favorece la justicia social. La fortaleza de estas organizaciones depende de su independencia y representatividad, así como de su capacidad para satisfacer las necesidades de sus afiliados mediante la prestación eficaz de servicios de asesoramiento y de otro tipo en un contexto de cambios tecnológicos, demográficos, socioeconómicos, políticos y ambientales. Para ello estas organizaciones deben fortalecer su eficacia institucional mediante una buena gobernanza, la gestión estratégica de los recursos humanos y una mayor representatividad, al tiempo que preservan y desarrollan su independencia. Las organizaciones empresariales y de empleadores deben asimismo reforzar su función de liderazgo, su agilidad y su resiliencia haciendo uso de los datos como un activo estratégico a fin de generar ideas y conocimientos para la adopción de decisiones, la prestación de servicios y la formulación de recomendaciones en materia de políticas con base empírica.

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

- llevar a cabo iniciativas de promoción de políticas con base empírica con el fin de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles y fortalecer el liderazgo del sector privado respecto de cuestiones laborales y sociales, convirtiendo así a las organizaciones empresariales y de empleadores en actores clave de la estabilidad y prosperidad de la sociedad;
- aumentar la influencia en las políticas, entre otros medios, estableciendo alianzas y asociaciones estratégicas, mejorando la comunicación y participando en iniciativas para el desarrollo auspiciadas por las Naciones Unidas;
- desarrollar servicios sostenibles e innovadores, y mejorar su prestación, por lo que respecta a las relaciones de trabajo, la igualdad de género y la no discriminación, las migraciones laborales, una transición justa, la productividad, las competencias y las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, entre otras;
- fortalecer la gobernanza y la sostenibilidad financiera mediante la gestión estratégica de los recursos humanos y una mejor salud y resiliencia organizacionales, y dar prioridad a la representación fomentando la retención y la participación de los afiliados, así como el incremento del número de afiliados, a través de iniciativas de divulgación dirigidas a regiones o sectores subrepresentados o emergentes, y

- aumentar la capacidad en materia de datos para forjar una cultura de innovación que reconozca la importancia de los datos para las estrategias y los procesos de toma de decisiones de las organizaciones empresariales y de empleadores.

97. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará productos de difusión de conocimientos destinados a reforzar el papel de liderazgo que desempeñan las organizaciones empresariales y de empleadores para afrontar las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, incluidas las diversas modalidades de trabajo y los cambios en el lugar de trabajo derivados de la tecnología y las tendencias demográficas;
- promoverá el aprendizaje y la creación de redes entre las organizaciones empresariales y de empleadores mediante estudios de investigación y herramientas sobre la buena gobernanza, la igualdad de género y la no discriminación, la gestión de las transiciones y la recuperación temprana en situaciones posteriores a las crisis, centrándose en la mejora de la productividad, las competencias y la conducta empresarial responsable;
- elaborará estudios de investigación sobre las condiciones necesarias para que las organizaciones empresariales y de empleadores independientes puedan representar a sus afiliados y promover un entorno empresarial propicio, y
- realizará estudios de investigación sobre las repercusiones de la aceleración de los cambios tecnológicos en las propias organizaciones empresariales y de empleadores, con la ayuda de herramientas destinadas a impulsar los procesos de transformación digital.

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

98. Para lograr objetivos sociales, económicos y ambientales, así como para defender la democracia y entablar procesos de toma de decisiones democráticos es fundamental contar con organizaciones de trabajadores fuertes e influyentes. La OIT apoyará e impulsará las organizaciones de trabajadores a la hora de abordar cuestiones como una transición justa, la SST y el cambio tecnológico. Se prestará especial atención a corregir las desigualdades en el mundo del trabajo, sobre todo las que afrontan las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de las economías informal y rural y los demás trabajadores que se encuentran en situación de

vulnerabilidad, haciendo hincapié en la fijación de salarios, el diálogo social y la negociación colectiva, así como en la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes. Es esencial aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores para negociar marcos normativos integrados e influir en ellos a todos los niveles, incluidos los PTDP y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, así como para propugnar una mayor coherencia de las políticas con el fin de lograr un desarrollo sostenible. Se brindará apoyo mediante asesoramiento en materia de políticas y actividades de capacitación, así como de productos y herramientas de difusión de conocimientos, también por conducto del Centro de Turín.

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

- elaborar estrategias y políticas para mejorar la representatividad, la gobernanza, la sostenibilidad y la democracia interna de las organizaciones de trabajadores, y reforzar así su capacidad para representar, apoyar y prestar servicios a los trabajadores ocupados en diversas modalidades de trabajo, incluidos los que trabajan en la economía informal, las mujeres y los jóvenes;
- establecer plataformas sindicales o reforzar las ya existentes para fomentar y promover la cooperación en torno a posiciones y acciones conjuntas en materia de políticas;
- poner en práctica estrategias y políticas transformadoras centradas en cuestiones como las desigualdades, los salarios, las políticas macroeconómicas favorables al empleo, las brechas en la cobertura de protección social, una transición justa, la SST y el cambio tecnológico;
- formular posiciones integradoras con vistas a los procesos de diálogo social y de negociación colectiva;
- fortalecer las instituciones laborales y procesos como la ejecución de los PTDP y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, el Acelerador Mundial, la Agenda 2030 y la iniciativa que la suceda, y participar en debates sobre políticas como el debate sobre el contrato social renovado, así como en el seguimiento y la evaluación de los resultados, y
- aumentar la capacidad en materia de comunicación y de datos para contribuir a un mayor reconocimiento de las organizaciones de trabajadores e incrementar su influencia en la elaboración de políticas y la toma de decisiones.

100. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará un modelo de intervención integrado mediante la evaluación de las necesidades, las oportunidades y los desafíos, y la organización de conferencias, academias y actividades de formación con el fin de impulsar programas innovadores de desarrollo sindical;
- promoverá plataformas y redes de colaboración sindicales con miras a la formulación de posiciones y actuaciones conjuntas en materia de políticas, también mediante estudios de investigación y talleres;
- elaborará un programa de políticas integrado, entre otras cosas mediante productos de difusión de conocimientos, herramientas, evaluaciones de las necesidades y seminarios sobre las prioridades en materia de políticas definidas a nivel nacional;
- elaborará un programa de creación de capacidad, que incluya notas de políticas, orientaciones, talleres, coloquios y estudios de casos, para fortalecer los procesos de diálogo social y negociación colectiva, así como la capacidad de las organizaciones de trabajadores de mejorar las instituciones laborales e influir en los debates sobre políticas y sobre el contenido de la agenda posterior a 2030, y
- elaborará un programa sobre comunicación innovadora y capacidad en materia de datos para contribuir a que las organizaciones de trabajadores tengan un mayor reconocimiento y una mayor influencia en las políticas de desarrollo sostenible.

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

101. La OIT apoyará y ayudará a sus mandantes en la formulación de marcos y medidas eficaces, inclusivos y con perspectiva de género para una gobernanza sólida del trabajo, lo que favorecerá la confianza en las instituciones, reducirá las desigualdades y garantizará la protección de todos los trabajadores. Se prestará especial atención a las labores de promoción a nivel mundial, la generación de conocimientos y el apoyo directo a los países tomando como base las normas internacionales del trabajo; el desarrollo de la capacidad institucional de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para afrontar las transformaciones que se están

produciendo en el mundo del trabajo mediante el diálogo social, y la mejora de los sistemas judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos que favorecen el acceso a la justicia laboral para todos. Las actuaciones relativas a la negociación colectiva estarán orientadas por la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva, adoptada por el Consejo de Administración en su 349.^a reunión (octubre-noviembre de 2023).

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

- lograr o reforzar la eficacia y el carácter inclusivo de las instituciones nacionales de diálogo social bipartitas y tripartitas como plataformas esenciales para formular políticas sostenibles, facilitar una transición justa, renovar el contrato social y promover la justicia social;
- promover el derecho de libertad de asociación y libertad sindical, y fortalecer y fomentar los procesos y los resultados de la negociación colectiva con base empírica para mejorar las condiciones de trabajo y lograr una transición justa;
- hacer más inclusivos los procesos de diálogo social y negociación colectiva, entre otras cosas, para apoyar la transición de la economía informal a la economía formal y responder a las necesidades de las categorías de empleadores y de trabajadores que están subrepresentadas;
- mejorar los marcos reglamentarios e institucionales para contar con sistemas eficaces e inclusivos de prevención y resolución de conflictos laborales, incluida la tramitación de reclamaciones, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral para todos, y
- promover el diálogo social, incluida la negociación colectiva, así como las consultas y la cooperación en los lugares de trabajo para lograr que estos sean seguros, saludables, inclusivos y productivos, de conformidad con los principios y normas de la OIT.

103. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará, mediante consultas tripartitas, una propuesta de norma estadística sobre los indicadores relativos a las relaciones laborales, que se examinará en la 22.^a CIET, e incrementará sus actividades de investigación para asegurar la recopilación continua de datos sobre el diálogo social y las relaciones laborales con el fin de contribuir a la formulación de políticas con base empírica que promuevan el diálogo social y unas

relaciones laborales sólidas, incluida la negociación colectiva;

- elaborará orientaciones integradas y reforzará las actividades de promoción y desarrollo de capacidad sobre el diálogo social a todos los niveles, las relaciones de trabajo, incluida la negociación colectiva, la justicia laboral y los sistemas coordinados de prevención y solución de conflictos laborales, también por lo que respecta a la tramitación de reclamaciones;
- publicará una nueva edición del informe de referencia sobre el diálogo social y preparará el informe que servirá de base para la tercera discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, que se celebrará en la 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2026) (con sujeción al examen por el Consejo de Administración de las modalidades de las discusiones recurrentes, en su 353.^a reunión (marzo de 2025)), y aplicará los resultados que se obtengan en la Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos, que tendrá lugar en 2025 (con sujeción a la aprobación del Consejo de Administración);
- ejecutará un plan de acción en toda la Oficina para la movilización de recursos destinados a contribuir al logro de la meta 8.8 de los ODS, relativa a los derechos laborales, haciendo hincapié en la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y
- desarrollará actividades de investigación, divulgación y comunicación, incluidas campañas de ratificación, para sensibilizar sobre las ventajas de la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva como derechos habilitantes que permiten el logro del trabajo decente.

Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de los sistemas de administración y de inspección del trabajo, y fortalecimiento de los marcos reglamentarios nacionales para la buena gobernanza del trabajo

104. Los sistemas de administración y de inspección del trabajo establecen y favorecen un entorno propicio para un diálogo social eficaz e inclusivo y unas relaciones laborales sólidas, regulan las condiciones de trabajo y velan por el cumplimiento de la legislación laboral nacional, y en el ejercicio de esta función pública desempeñan un papel fundamental en la promoción de la buena gobernanza del trabajo.

La OIT redoblará sus esfuerzos destinados a ayudar a los Estados Miembros a que fortalezcan la capacidad de los sistemas de administración y de inspección del trabajo para formular políticas, legislación, estrategias y procesos con base empírica, con el fin de fortalecer los marcos reglamentarios nacionales y fomentar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

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

- fortalecer la capacidad institucional de los sistemas de administración del trabajo mediante evaluaciones y la prestación de asesoramiento y formación de carácter técnico y en materia de políticas, lo que les permitirá ejercer sus funciones de gobernanza en consonancia con las normas y los principios de la OIT, incluidas las conclusiones de la discusión sobre el Estudio General titulado *La administración del trabajo en un mundo del trabajo cambiante* mantenida por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 112.^a reunión (2024) y los Principios de gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible, de las Naciones Unidas;
- revisar la legislación laboral y ampliar la cobertura jurídica de conformidad con las normas internacionales del trabajo y prácticas comparadas, previa petición y basándose en el diálogo social, con el fin de establecer marcos reglamentarios propicios y defender el Estado de derecho, entre otras cosas para asegurar la correcta clasificación de los trabajadores, y
- reforzar la capacidad institucional de las inspecciones de trabajo mediante una planificación con base empírica y la mejora de los procesos, una colaboración más estrecha con los interlocutores sociales y las autoridades públicas pertinentes, programas de formación específicos y enfoques estratégicos en materia de observancia, para promover el cumplimiento de las leyes y los reglamentos nacionales y de los convenios colectivos.

106. A nivel mundial, la OIT:

- recabará datos y elaborará estudios de investigación con base empírica, orientaciones en materia de políticas y herramientas en relación con los sistemas de administración del trabajo para apoyar las iniciativas dirigidas a reforzar su papel y funcionamiento con respecto a la formulación y la aplicación de las políticas laborales nacionales de conformidad con las normas de la OIT;

- llevará a cabo investigaciones y elaborará orientaciones y herramientas sobre políticas relativas a la legislación laboral para respaldar las reformas que se realicen en los Estados Miembros sobre la base de las normas internacionales del trabajo e información comparada sobre la legislación y la práctica;
- elaborará orientaciones, material de sensibilización y otras herramientas para fomentar la aplicación de las *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, con el fin de potenciar la

función que desempeña la inspección del trabajo a la hora de promover el cumplimiento de la legislación laboral y el respeto de lugares de trabajo seguros, saludables, inclusivos y productivos, y

- estrechará la colaboración con instituciones asociadas y apoyará las redes regionales y mundiales como plataformas para el aprendizaje mutuo y la creación de capacidad de los sistemas de administración y de inspección del trabajo, también mediante la cooperación Sur-Sur.

Resultado 3: Empleo pleno y productivo como medio para lograr la justicia social

Estrategia

107. En un contexto de riesgos geopolíticos e incertidumbre económica, el empleo mundial se ha recuperado gradualmente de la crisis provocada por la COVID-19. El empleo ha retomado su trayectoria de crecimiento anterior a la pandemia en muchos países, algunos de los cuales se enfrentan a una grave escasez de competencias y mano de obra. Sin embargo, en muchas economías en desarrollo, en particular en los países de ingreso bajo de África y Asia, la recuperación es lenta y se caracteriza por la persistencia del empleo informal, la pobreza laboral (especialmente en las zonas rurales) y la desigualdad. El acceso escaso y desigual a oportunidades de aprendizaje de calidad, sumado a la deficiente adaptación de los sistemas de educación y formación al rápido cambio en las competencias que demanda el mercado laboral y las aspiraciones de los aprendientes, sigue obstaculizando la empleabilidad, la productividad, y la participación y las transiciones satisfactorias en el mercado de trabajo, especialmente de las mujeres y los jóvenes.

108. El empleo pleno y productivo es esencial para acelerar y sostener los progresos alcanzados en la consecución del trabajo decente y la justicia social. Es un hecho ampliamente aceptado y demostrado a nivel mundial que debe haber coherencia entre las políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales y comerciales, y las relativas a las empresas sostenibles, el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, el mercado de trabajo y la protección social para que estas permitan crear empleo decente, como parte de los marcos integrales de políticas de empleo. El empleo decente también es fundamental para lograr un desarrollo económico, social y ambiental más sostenible. Sin embargo, a muchos

países les sigue costando traducir esta aspiración en medidas efectivas, principalmente por la falta de capacidad institucional y el limitado espacio fiscal.

109. Para aprovechar las oportunidades y hacer frente a las dificultades que plantean las transformaciones ambiental, digital y demográfica, la OIT prestará apoyo a sus mandantes para que conciben y apliquen —a través del diálogo social— marcos de políticas favorables al empleo, integrales y con perspectiva de género, que integren medidas dirigidas tanto a la oferta como a la demanda. Estos marcos constan de políticas macroeconómicas, industriales, sectoriales, ambientales, comerciales y en materia de competencias y de inversión pública y privada que facilitan una transformación estructural inclusiva y potencian la productividad de las mipymes, con el fin de impulsar las inversiones en infraestructuras económicas y sociales y sectores estratégicos que creen empleos decentes, en particular en las economías verde, azul, digital y del cuidado, y corrijan la desigualdad de los ingresos. Los marcos integrales de políticas de empleo constituyen un componente esencial del programa positivo para reducir las desigualdades previsto en las Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo, que fueron adoptadas por la Conferencia en su 109.^a reunión (2021).

110. Los servicios de asesoramiento y la cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT contribuirán a mejorar los resultados en materia de empleo de las mujeres, los jóvenes y las personas en situación de vulnerabilidad, en particular aquellas afectadas por las transiciones, las crisis y los conflictos, que, sin un apoyo específico, entre otras cosas mediante protección social, son las que más riesgo corren de quedarse atrás. La labor se centrará en aumentar las oportunidades de trabajo decente

para las mujeres, en particular en las zonas rurales, con el fin de reducir las desigualdades de género en el empleo.

111. La OIT brindará asesoramiento en materia de políticas y apoyo al desarrollo de la capacidad en función de la demanda y reforzará aún más su labor de análisis e investigación a nivel mundial, entre otras cosas aplicando enfoques de recopilación de datos innovadores y realizando evaluaciones de impacto en el empleo. Con ello, reforzará también su labor en materia de estadísticas de empleo, incluido el desglose por zonas rurales y urbanas, con vistas a consolidar los procesos nacionales de seguimiento, medir el impacto y detectar nuevas tendencias para fundamentar la elaboración de políticas.

112. Se hará un gran hincapié en apoyar a los mandantes para que promuevan una transformación estructural inclusiva, los vínculos industriales y la productividad en pro del trabajo decente y la justicia social mediante un diálogo sobre políticas amplio, fundamentado y con perspectiva de género en el participen los ministerios de finanzas, industria y comercio y los bancos centrales, con el fin de fomentar la convergencia de las políticas económicas y sociales hacia el empleo pleno y productivo. Para ello, entre otras cosas, se aplicarán enfoques sectoriales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, centrándose en el desarrollo de competencias para las economías verde, azul, digital y del cuidado adaptadas a los jóvenes y también a las poblaciones envejecidas, se evaluará el impacto en la productividad de las empresas, incluidas las mipymes, y se reforzarán los vínculos entre competencias, empresas y protección social.

113. El marco normativo de la OIT guiará todas las medidas contempladas en este resultado, en particular las relativas a la promoción de la igualdad de género, la no discriminación, los aprendizajes de calidad y la calidad del empleo y la lucha contra la desigualdad, haciendo hincapié en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y las normas pertinentes para las zonas rurales, como el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

114. Se buscarán oportunidades para crear alianzas a través de la cooperación Sur-Sur y la cooperación

triangular. El Acelerador mundial contribuirá a la concepción de políticas integradas de empleo y protección social que apoyen políticas macroeconómicas y sectoriales favorables al empleo, mejoren el espacio fiscal e impulsen los resultados en materia social y de empleo de las inversiones. La Coalición apoyará iniciativas específicas para generar empleos decentes en el marco de la prioridad temática relativa a la promoción del empleo productivo y libremente elegido y las empresas sostenibles ampliando las posibilidades de acceso y las capacidades en la materia.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo y para incorporar el empleo en las políticas económicas y de inversión

115. La OIT prestará apoyo para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo inclusivos, coherentes, con perspectiva de género y específicos para cada país en favor del empleo pleno y productivo sobre la base del diálogo social. Esto se logrará mediante políticas nacionales de empleo y mediante la integración de los objetivos de empleo decente en los planes económicos nacionales y subnacionales y en las políticas de industria, de inversión y de desarrollo. Los esfuerzos se centrarán en promover la igualdad en los resultados en materia de empleo y en mejorar la calidad del empleo, en particular aumentando el acceso a la protección social para todos, incluidas las mujeres y los trabajadores jóvenes y de edad, garantizando unos ingresos que estén por encima de los niveles de pobreza y facilitando la transición a la economía formal.

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

- elaborar, aplicar y revisar políticas de empleo inclusivas con perspectiva de género que tengan en cuenta la repercusión social y económica del cambio climático y la degradación ambiental, las transformaciones tecnológicas y los cambios demográficos, y que integren los principios y los objetivos de trabajo decente en las políticas y los planes económicos y en materia de inversión, comercio y desarrollo social, también en las zonas afectadas por las crisis y a nivel subnacional;
- fortalecer la capacidad institucional y fomentar la coordinación interministerial a nivel nacional y subnacional para elaborar políticas que promuevan

un crecimiento con alto coeficiente de empleo, sostenible e inclusivo, y abordar al mismo tiempo la segregación sectorial y ocupacional por género;

- realizar estudios de diagnóstico y de evaluación del empleo detallados y con perspectiva de género, también sobre los efectos de las transformaciones tecnológicas y demográficas y el cambio climático;
- evaluar la eficacia de las políticas macroeconómicas, sectoriales y de inversión en el número y la calidad de los empleos, a través de evaluaciones de impacto en el empleo, también en relación con la economía del cuidado y como motores de creación de empleo formal, e
- integrar los objetivos de empleo en el gasto público, entre otras cosas a través de una planificación presupuestaria orientada al empleo.

117. A nivel mundial, la OIT:

- enriquecerá la base de conocimientos mediante la realización de estudios de investigación basados en datos empíricos sobre los marcos de políticas de empleo y mediante la generación de datos más precisos sobre desempleo y subutilización de la fuerza de trabajo;
- mejorará las orientaciones y las herramientas para la formulación de políticas relativas a todas las fases del ciclo de las políticas de empleo;
- organizará cursos de formación e iniciativas de aprendizaje entre pares, en colaboración con el Centro de Turín, sobre marcos integrales de políticas de empleo dirigidos a los mandantes y a otras partes interesadas clave, y
- promoverá la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con el empleo, en particular el Convenio núm. 122.

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

118. La OIT, guiada por su Estrategia sobre Competencias y Aprendizaje Permanente 2030 y la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208), seguirá promoviendo políticas y sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, de alta calidad y resilientes que atiendan las necesidades del mercado de trabajo y las empresas, así como las aspiraciones de los aprendientes. Las medidas en 2026-2027 harán hincapié en los principales factores que permiten

mejorar la empleabilidad; la productividad y las necesidades de aprendizaje de las empresas nacionales, en particular las mipymes y las que integran las cadenas de suministro; la diversificación de los mecanismos de financiación, y la digitalización inclusiva de los sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.

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

- elaborar e implantar políticas, sistemas y programas nacionales de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos que estén en consonancia con las estrategias de desarrollo y las políticas sociales y económicas, y que apoyen una transición justa y la igualdad de género;
- determinar, a través del diálogo social y a partir de la información relativa al mercado de trabajo, las necesidades de competencias, la inadecuación de las competencias y las aspiraciones en materia de competencias, en la actualidad y en el futuro;
- promover el diálogo social y la gobernanza tripartita para la elaboración y aplicación de políticas y programas de desarrollo de competencias;
- promover las alianzas entre los sectores público y privado para la implantación de infraestructuras, políticas y programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, también a través de la digitalización;
- aplicar enfoques innovadores e inclusivos de gobernanza, financiación, información sobre competencias, organismos sectoriales de competencias, formación basada en el trabajo (incluidos los aprendizajes de calidad), microcredenciales, competencias transversales, orientación para el desarrollo profesional, y reconocimiento del aprendizaje previo, en particular de las mujeres (también con respecto al acceso a las ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), las poblaciones envejecidas, las personas con discapacidad, los trabajadores migrantes y los trabajadores de empresas nacionales, de la economía informal y de países en situación de fragilidad, y
- apoyar la transición digital y verde inclusiva de los sistemas y programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, prestando especial atención a las economías verde, azul, digital y del cuidado, entre otras cosas,

promoviendo itinerarios flexibles de perfeccionamiento de competencias y recualificación, a la luz de las nuevas necesidades de competencias derivadas de los planes de transición medioambiental y digital, y articulando estos sistemas y programas con los regímenes de protección social, también en el contexto del Acelerador mundial.

120. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo estudios de investigación con base empírica sobre las necesidades y la inadecuación de competencias, en la actualidad y en el futuro, a nivel mundial; la gobernanza de competencias, el apoyo financiero y no financiero al aprendizaje permanente, las microcredenciales, la movilidad laboral y de competencias, la digitalización, el aprendizaje permanente, inclusivo y generador de productividad en las empresas, la formación basada en el trabajo y los mecanismos de impartición de competencias;
- mejorará las orientaciones de política dirigidas a los mandantes sobre la elaboración y la aplicación de políticas y programas eficaces de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, vinculados a la protección social y centrados en las economías verde, azul, digital y del cuidado, y la transición a la formalidad;
- ampliará el intercambio de conocimientos y las actividades de desarrollo de la capacidad de los mandantes, en particular en colaboración con el Centro de Turín y el OIT-CINTERFOR, y
- reforzará las alianzas estratégicas para el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, en particular con la Organización Internacional para las Migraciones, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, los bancos regionales de desarrollo y el Banco Mundial.

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

121. Casi el 80 por ciento de la pobreza extrema a nivel mundial se concentra en zonas rurales caracterizadas por la informalidad, la pobreza laboral, el lento crecimiento de la productividad, la inseguridad

alimentaria y los efectos negativos del cambio climático. La OIT aprovechará su ventaja comparativa para reforzar las políticas y las instituciones en las zonas rurales con el fin de promover las empresas sostenibles, el crecimiento de la productividad, la creación de empleos decentes y la protección social, en especial para las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los pueblos indígenas en el sector agroalimentario, incluida la pesca y la acuicultura, la silvicultura y otros sectores rurales. Para ello, entre otras cosas, se apoyarán iniciativas a tres niveles: macroeconómico (políticas), mesoeconómico (instituciones) y microeconómico (comunidades, mipymes y personas) para promover el trabajo decente en la economía rural y en las cadenas de suministro, centrándose en nuevas tendencias como el uso de la digitalización y la adaptación al cambio climático de los trabajadores rurales, y en industrias emergentes como la energía renovable.

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

- reforzar el diálogo social para una gobernanza eficaz del mercado de trabajo rural, entre otras cosas mediante la mejora de la organización y la representación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las zonas rurales;
- formular y aplicar políticas integradas e intervenciones a nivel local para la creación de empleos decentes, la protección social, el desarrollo de competencias, las empresas sostenibles, la SST, el crecimiento de la productividad y la formalización, a la vez que se fomentan prácticas resilientes al clima y se reducen las emisiones de gases de efecto invernadero en el sector agrícola;
- defender y realizar los derechos en el trabajo, ratificando y aplicando efectivamente los convenios fundamentales y las normas actualizadas para la protección de los trabajadores rurales, y aprovechando las directrices de la OIT sobre el sector agroalimentario y otras herramientas pertinentes, y
- elaborar y aplicar enfoques y prácticas en materia de inversión con alto coeficiente de empleo en los programas de inversión en infraestructuras rurales para mejorar los activos rurales y el entorno natural.

123. A nivel mundial, la OIT:

- reforzará las iniciativas de promoción y divulgación destinadas a fomentar el trabajo decente en la economía rural en todo el sistema de las Naciones Unidas e impulsará otras alianzas estratégicas e

iniciativas auspiciadas por la OIT que incluyan ese objetivo, como el Acelerador mundial;

- fortalecerá la capacidad de los mandantes en las zonas rurales mediante la formación y el aprendizaje entre pares, en colaboración con el Centro de Turín, centrándose en las iniciativas sectoriales, y
- realizará estudios sobre experiencias provechosas en relación con la promoción del trabajo decente en la economía rural y en las cadenas de suministro conexas, centrándose en los factores de cambio, incluidas las transiciones demográficas, los efectos del cambio climático y ambiental, las competencias, la formalización y la productividad, los derechos y las condiciones de trabajo.

Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implantar programas y servicios del mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones, entre otras cosas mediante programas de inversiones intensivas en empleo

124. La OIT prestará apoyo a sus mandantes para el establecimiento y la aplicación de programas activos del mercado de trabajo, servicios públicos de empleo y programas de inversiones intensivas en empleo que sean inclusivos, sobre la base del diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se hará un gran hincapié en la facilitación de paquetes eficaces e integrados de programas activos del mercado de trabajo y apoyo a los ingresos para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad y los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo, en especial las personas con discapacidad, los migrantes, los refugiados y los trabajadores informales. Estos paquetes y programas permitirán remediar las múltiples desventajas que sufren estas personas para integrarse en los mercados de trabajo, aprovechando las medidas de protección social para atenuar la pobreza y las desigualdades, también para hacer frente a las pérdidas de empleo causadas por catástrofes y conflictos.

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

- desarrollar la capacidad institucional para formular y aplicar políticas y programas activos del mercado de trabajo con perspectiva de género que estén coordinados con las políticas de protección social, cuando existan, y apoyar el emprendimiento y las

empresas sostenibles, en particular en el contexto del Acelerador mundial;

- modernizar los servicios públicos de empleo y fortalecer su capacidad fomentando la innovación, la digitalización y las alianzas;
- reforzar los marcos jurídicos y de políticas para los proveedores de servicios de empleo privados, en consonancia con el Convenio núm. 181;
- fortalecer los mecanismos de selección y evaluación del contenido de empleo de las inversiones públicas en infraestructuras y la contratación pública, en consonancia con el Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), y
- diseñar aplicar y promover enfoques de inversión con alto coeficiente de empleo, también en la recuperación de situaciones de crisis, que impulsen la igualdad de género, la inclusión social, la integración de los refugiados, las transiciones justas, la SST y el desarrollo de competencias.

126. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará y aplicará guías y herramientas relativas a los programas activos del mercado de trabajo, los servicios de empleo y los programas públicos de empleo con el fin de facilitar transiciones inclusivas y la aplicación de enfoques innovadores, también para los trabajadores de edad;
- intensificará la campaña de ratificación de los Convenios núms. 88 y 181;
- ampliará el portal sobre políticas de empleo («Employment Policy Gateway») para incluir un repositorio de programas activos del mercado de trabajo centrado en los países en desarrollo;
- fortalecerá las alianzas en pro de unos servicios y programas de empleo coherentes, por conducto de instituciones mundiales y regionales, instituciones del sector privado, otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales, entre otras entidades, y
- colaborará con el Centro de Turín en el desarrollo de la capacidad de los asociados nacionales públicos y privados para la formulación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas del mercado de trabajo, los servicios públicos de empleo y los programas públicos de empleo.

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

127. La OIT, guiada por su Plan de Acción para el Empleo Juvenil 2020-2030, prestará apoyo para la elaboración y aplicación de políticas y programas dirigidos a los jóvenes integrados, específicos y reproducibles a mayor escala, centrándose en aquellos que ni estudian, ni trabajan ni reciben formación. En función de las circunstancias nacionales, estas estrategias integradas pueden incluir políticas macroeconómicas y sectoriales favorables al empleo (en particular en las economías verde, azul, digital y del cuidado), la mejora de la empleabilidad de los jóvenes mediante iniciativas de desarrollo de competencias de calidad para jóvenes desfavorecidos que respondan a las necesidades del mercado de trabajo (con inclusión de los aprendizajes), la transición de los trabajadores jóvenes a la formalidad, la promoción de los derechos de los jóvenes en el trabajo, la mejora de la calidad del empleo (incluidos los salarios), y la participación significativa de estos, también en el diálogo social. Se hará especial hincapié en la igualdad de género y el desarrollo de competencias, teniendo en cuenta la diversidad y la heterogeneidad de la juventud.

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

- formular, mejorar y aplicar políticas y programas con perspectiva de género dirigidos a los jóvenes, también mediante el Acelerador mundial, que tengan base empírica, tomen en consideración los diferentes aspectos de la solidaridad intergeneracional, se sustenten en el diálogo social y aborden los desafíos y las oportunidades que presentan las transiciones digital, demográfica y ecológica;
- formular, mejorar y aplicar planes de acción para promover el empleo juvenil;
- establecer estructuras de coordinación interministerial, o reforzar las existentes, para poner en práctica intervenciones en materia de empleo juvenil y facilitar la participación de los jóvenes en todos los ciclos de políticas y procesos de toma de decisiones;

- reforzar los sistemas de información, seguimiento y evaluación para medir los resultados en materia de empleo juvenil, incluidos los indicadores de los ODS sobre el empleo juvenil;
- promover sistemas de apoyo al desarrollo educativo y profesional con perspectiva de género que propicien transiciones más eficaces de los jóvenes a lo largo de su vida, y
- poner en práctica y adaptar las estrategias mundiales y regionales de promoción del trabajo decente para los jóvenes, entre ellas, la Estrategia sobre Empleo Juvenil para África de la OIT y la Unión Africana.

129. A nivel mundial, la OIT:

- contribuirá a la mejora de los conocimientos mediante la actualización y la elaboración de herramientas y directrices destinadas a abordar cuestiones emergentes relacionadas con el empleo juvenil, en particular en relación con la participación de los jóvenes, el progreso tecnológico, el cambio climático, la degradación ambiental, los cambios demográficos, incluida la migración laboral y los desplazamientos forzados, la transición a la formalidad, la promoción de empleos decentes para los jóvenes en la economía rural, y la transición del trabajo infantil al empleo juvenil decente;
- fortalecerá la capacidad de los mandantes para elaborar y aplicar políticas y programas integrados de empleo juvenil con perspectiva de género, también en colaboración con el Centro de Turín;
- creará alianzas en pro del empleo juvenil en el sistema de las Naciones Unidas y con otros asociados estratégicos, y reforzará las existentes, para aumentar la coherencia de las políticas a nivel mundial, entre otras cosas liderando la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, y
- impulsará las actividades de promoción y llevará a cabo iniciativas de sensibilización en relación con el trabajo decente para los jóvenes y la participación significativa de estos en los procesos de diálogo social y de otro tipo, especialmente en colaboración con otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones multilaterales.

Resultado 4: Empresas sostenibles, competitividad y crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente

Estrategia

130. A fin de promover la sostenibilidad de las empresas, la competitividad y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente es preciso coordinar las políticas sociales, ambientales, económicas y laborales. Además, también hay que tener en cuenta las condiciones específicas de los países, como su nivel de desarrollo, de recursos y de capacidad institucional, así como la capacidad del sistema financiero para estar al servicio de la economía real y las empresas de diverso tipo y tamaño —ya sean total o parcialmente estatales o privadas—. Los Gobiernos actúan como reguladores, facilitadores y promotores de las empresas sostenibles, incluso encargándose ellos mismos de su explotación, especialmente como empleadores y como proveedores de bienes y servicios. Las empresas del sector público representan más de una décima parte del empleo mundial. Las mipymes representan alrededor del 90 por ciento de las empresas, dos tercios del empleo y la mitad del producto interno bruto (PIB) a nivel mundial. Más del 80 por ciento de las empresas son informales, emplean alrededor de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo y brindan medios de subsistencia fundamentales, aunque suelen tener baja productividad y ofrecer trabajos de mala calidad. Las empresas multinacionales y sus filiales representan alrededor de un tercio de la producción mundial, generan aproximadamente dos tercios del comercio mundial, y desempeñan un papel importante en la configuración de las cadenas de suministro. La economía social y solidaria ofrece modelos empresariales inclusivos y sostenibles con base local, y solo las cooperativas cuentan con más de 1 000 millones de miembros en todo el mundo.

131. La OIT promoverá las empresas sostenibles, la competitividad y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente prestando apoyo a sus mandantes mediante un enfoque integrado, lo que permitirá hacer avanzar los derechos de los trabajadores y tener en cuenta las necesidades, aspiraciones y derechos de todas las personas. Para ello, promoverá un entorno propicio para las empresas sostenibles al centrarse en marcos de políticas favorables, sistemas de apoyo financiero y empresarial, y la promoción de modelos y prácticas

empresariales sostenibles basados en la innovación, la eficiencia de los recursos y el respeto de las normas laborales y ambientales. Se prestará especial atención a la transición de empresas informales a la economía formal, al importante papel que desempeñan las entidades en la economía social y solidaria, y a la necesidad de asegurar una transición justa. El enfoque integrado propuesto se basa en las normas internacionales del trabajo y destaca la importancia del diálogo social en todos los niveles y en todas sus formas, incluida la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo. Reconoce que, para lograr la competitividad sostenible, es decir, la capacidad de promover la justicia social para las generaciones actuales y futuras, se requiere un crecimiento sostenible de la productividad a fin de mantener los progresos realizados y asegurar una distribución justa de los beneficios.

132. El apoyo de la OIT se centrará en ámbitos clave, como los ecosistemas de productividad en pro del trabajo decente, la formalización de las mipymes, los modelos empresariales inclusivos y sostenibles, la financiación sostenible, la conducta empresarial responsable y la ecologización de empresas. Las intervenciones tendrán por objetivo fomentar vínculos mutuamente beneficiosos entre empresas; facilitar el acceso a la financiación, los mercados, los conocimientos y la tecnología; promover sinergias entre las dimensiones social, ambiental y económica de la sostenibilidad, y afinar los métodos de medición. La prestación de apoyo se adaptará a las diversas situaciones, sectores o cadenas de suministro específicos, y se tendrán en cuenta las circunstancias y prioridades nacionales.

133. La estrategia prevista también promoverá la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación a nivel de empresa, y tendrá en cuenta la existencia de formas de discriminación diversas e interseccionales. Se prestará especial atención a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad y las personas en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas con discapacidad, las personas que pertenecen a pueblos indígenas y tribales o minorías étnicas, los migrantes y las personas desplazadas por la fuerza, en particular, las personas que viven en zonas rurales y las que trabajan en la economía informal. Se promoverá el empleo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial de

estos grupos, incluido en el contexto de la promoción de una transición justa.

134. La estrategia, guiada por el mandato de la OIT, se ajusta y da cumplimiento a las conclusiones, decisiones y resoluciones pertinentes adoptadas por la Conferencia y el Consejo de Administración, como, por ejemplo, las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia, en su 96.^a reunión (2007), las Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas por la Conferencia en su 97.^a reunión (2008), las Conclusiones relativas a las pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo, adoptadas por la Conferencia en su 104.^a reunión (2015), las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria, adoptadas por la Conferencia en su 110.^a reunión (2022) y la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) sobre la promoción de ecosistemas de productividad para el trabajo decente. La OIT seguirá promoviendo el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como otros derechos humanos y normas internacionales del trabajo pertinentes en las empresas de todo tipo y tamaño, haciendo pleno uso de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.

135. La OIT mejorará sus actividades de asesoramiento sobre políticas, asistencia técnica, investigación, estadísticas e intercambio de conocimientos sobre la sostenibilidad de las empresas, la competitividad y el crecimiento de la productividad, y fortalecerá sus iniciativas de desarrollo de la capacidad dirigidas a los mandantes y otras partes interesadas, en colaboración con el Centro de Turín. Además, la OIT ampliará su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo, promoverá la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y renovará las alianzas con asociados multilaterales y bilaterales en materia de desarrollo y financiación, con inclusión del sector privado y actores no estatales.

136. El trabajo decente y la justicia social están vinculados a la sostenibilidad de las empresas, la competitividad y el aumento de la productividad. Así pues, alcanzar este resultado propuesto exige —y al mismo tiempo facilita— la realización de progresos en otros ámbitos de políticas, en particular los del empleo, la protección social y de los trabajadores, y una transición justa, dado que las empresas sostenibles proporcionan la mayoría de los empleos en la economía, contribuyen a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos y haya condiciones

de trabajo decente, participan en la financiación de los sistemas de protección social mediante impuestos y cotizaciones, e implementan prácticas respetuosas con el medio ambiente.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para diseñar, aplicar y supervisar marcos de políticas integrados que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles

137. Mediante una asistencia técnica que aliente el diálogo social, incluida la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo, la OIT facilitará la participación de los mandantes en el diseño, la aplicación y la supervisión de marcos de políticas integrados que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles, la competitividad y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente. Para ello, deberá promover la coherencia en materia de políticas y la integración sistemática de su enfoque de promoción de las empresas sostenibles, basado en el respeto pleno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, en los marcos de desarrollo y las políticas pertinentes a nivel nacional y sectorial. Estos marcos y políticas versarán de ámbitos fundamentales como el cuidado, el empleo, el desarrollo económico local, las mipymes, el desarrollo productivo e industrial, las competencias, la protección social, la financiación sostenible, la tecnología, los salarios y el empleo juvenil. Fundamentalmente, se prestará apoyo a los esfuerzos de los mandantes para promover una transformación estructural inclusiva para una transición justa, en particular en el contexto de los marcos de comercio e inversión y las cadenas de suministro, reforzándose al mismo tiempo la resiliencia de las empresas y los trabajadores, así como su adaptabilidad para hacer frente a las transiciones.

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

- llevar a cabo exámenes de políticas con perspectiva de género y basados en datos empíricos en el marco del diálogo social sobre empresas sostenibles, que aborden también las cuestiones de la financiación sostenible y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente;
- diseñar poner en práctica y monitorear marcos de políticas integrados, coherentes y equilibrados que creen un entorno propicio para las empresas sostenibles, y

- facilitar la coordinación interministerial y la elaboración de políticas a escala nacional y subnacional a fin de elaborar políticas que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles.

139. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo actividades de investigación, desarrollo de la capacidad e intercambio de conocimientos, aplicando una perspectiva de género, sobre marcos de políticas eficaces que promuevan las empresas sostenibles y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente, así como sobre la medición de la productividad;
- intensificará la aplicación de programas en favor de ecosistemas de productividad que propicien el trabajo decente mediante la elaboración de modelos de intervención adaptados a cada país y basados en datos empíricos, y
- colaborará con las instituciones financieras, incluidos los bancos públicos de desarrollo, y sus redes para elaborar y aplicar marcos de financiación sostenible en pro del trabajo decente.

Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover y apoyar una conducta empresarial responsable con el fin de fomentar las empresas sostenibles y el trabajo decente, también en las cadenas de suministro

140. Las iniciativas que promueven una conducta empresarial responsable presentan oportunidades y retos para las empresas de todo tipo y tamaño en lo que respecta a la sostenibilidad, la mejora de la competitividad y la productividad, y la creación de trabajo decente. La OIT fortalecerá la capacidad de los mandantes para promover una conducta empresarial responsable brindando asesoramiento técnico y en materia de políticas basado en datos empíricos y fundado en las normas internacionales del trabajo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las Directrices de política de la OIT para una transición justa. Asimismo, ayudará a las empresas, incluidas las que forman parte de las cadenas de suministro, a abordar los efectos de las transformaciones, identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos de sus actividades y contribuir al crecimiento inclusivo, a una transición justa y a la justicia social.

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

- elaborar políticas con base empírica y otras medidas que promuevan una conducta empresarial responsable en favor del desarrollo inclusivo, una transición justa y el trabajo decente, sobre la base de las orientaciones y herramientas prácticas enunciadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales;
- organizar y facilitar diálogos a nivel nacional y entre los países de origen y los países anfitriones sobre la conducta empresarial responsable para abordar los déficits de trabajo decente y estimular oportunidades de trabajo decente, también en las cadenas de suministro, y
- fortalecer la capacidad de los mandantes para defender la conducta empresarial responsable en los acuerdos comerciales y de inversión, adoptando un enfoque que abarque todas las instancias gubernamentales y cuente con la participación de interlocutores sociales a fin de promover las prioridades de desarrollo nacional y de trabajo decente.

142. A nivel mundial, la OIT:

- elaborará herramientas, actividades de formación y notas, y facilitará el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas que promuevan el trabajo decente mediante una conducta empresarial responsable, también en las cadenas de suministro, y fomentará el diálogo social y la acción colectiva a nivel nacional y transfronterizo;
- promoverá las herramientas prácticas enunciadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y seguirá ampliando el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, que ofrece información pertinente para que las empresas actúen con la debida diligencia;
- fortalecerá las alianzas internacionales y regionales para mejorar la coherencia de las políticas y las orientaciones relativas a la conducta empresarial responsable, siguiendo las orientaciones de la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, y
- reforzará la dimensión social de las normas económicas, sociales y de gobernanza y de otras iniciativas y marcos relativos a la sostenibilidad de las empresas.

Producto 4.3. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar el acceso de las empresas a los servicios financieros y de fomento empresarial, mejorando su sostenibilidad y competitividad en pro del trabajo decente

143. La OIT brindará apoyo a los mandantes a fin de promover el trabajo decente y una transición justa a través del desarrollo de una infraestructura eficaz de servicios para las empresas y sus trabajadores, incluidos los proveedores públicos y privados de servicios financieros y de fomento empresarial. Este apoyo favorecerá el espíritu empresarial y la adopción de modelos empresariales inclusivos y sostenibles, lo que permitirá aumentar la resiliencia y adaptabilidad para hacer frente a las transiciones. También facilitará el crecimiento de las mipymes y su acceso a, por ejemplo, agrupaciones de empresas, cadenas de suministro, mercados, tecnología y competencias. Las intervenciones, que tendrán una perspectiva de género y estarán adaptadas a contextos específicos, podrán centrarse en determinadas zonas geográficas o en cadenas de suministro o sectores concretos, incluida la economía del cuidado.

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

- analizar y abordar las limitaciones subyacentes que obstaculizan el acceso a la financiación, los mercados y las cadenas de suministro, atendiendo debidamente a las necesidades específicas de las empresas y de sus trabajadores, incluidas las personas en situación de vulnerabilidad;
- reforzar la capacidad para promover modelos de servicios financieros y de fomento empresarial innovadores, prestando debida atención a las mujeres, los jóvenes, las personas desplazadas por la fuerza y otras personas en situación de vulnerabilidad, y
- mejorar la competitividad sostenible de las empresas, fomentar la iniciativa empresarial (especialmente de las mujeres), aprovechar oportunidades digitales, reforzar el crecimiento de la productividad y la resiliencia, y promover prácticas empresariales respetuosas con el medio ambiente.

145. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá servicios que ayuden a las empresas a adaptarse a los efectos de los cambios digitales, ambientales y demográficos y a mitigar esos efectos, haciendo hincapié en mejorar su resiliencia y los resultados en materia de trabajo decente, y

- promover la adopción de enfoques con perspectiva de género en relación con la competitividad empresarial y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente, entre otras cosas fomentando el uso de la inteligencia artificial y las herramientas digitales por las empresas.

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

146. En el marco de la promoción de estrategias integradas para facilitar las transiciones de la economía informal a la formal y del seguimiento de la Discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente, que se celebrará en la 113.^a reunión de la Conferencia (2025), la OIT facilitará la formalización de las empresas informales y sus trabajadores a través de enfoques innovadores y adaptados que subsanen los déficits de trabajo decente, fomenten una competitividad y un crecimiento de la productividad sostenibles, fortalezcan la resiliencia de las empresas y los trabajadores y contribuyan a una transición justa. Se hará hincapié en la protección social y de los trabajadores, el desarrollo y el reconocimiento de las competencias, el crecimiento de la productividad, la capacitación y la inclusión en materia digital y financiera, y las innovaciones sociales y tecnológicas, incluido el pago digital de los salarios. Además, la OIT mejorará las estadísticas y la base de conocimientos relativos a las empresas informales y su formalización.

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

- realizar y validar diagnósticos, basados en el diálogo social, sobre los factores que obstaculizan o favorecen la formalización de las empresas informales y sus trabajadores, y mejorar las estadísticas conexas, utilizando las normas estadísticas internacionales más recientes;
- promover, diseñar y aplicar estrategias y medidas con perspectiva de género que favorezcan la formalización de las empresas informales y sus trabajadores, también en las cadenas de suministro, las zonas rurales y sectores específicos, facilitando los trámites de registro, el acceso a la financiación y el cumplimiento de la legislación pertinente, y promoviendo el crecimiento de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo, y
- ayudar a los operadores informales y a los sistemas que los apoyan a establecer entidades en la

economía social y solidaria, o a reforzar las ya existentes, con el fin de facilitar transiciones a la formalidad, entre otras cosas mediante un mejor acceso a la financiación y los mercados, mejores condiciones de trabajo y mayor productividad.

148. A nivel mundial, la OIT:

- promoverá el intercambio de experiencias internacionales y las iniciativas de formación para fortalecer la capacidad de los mandantes y las principales partes interesadas, incluidos los proveedores de servicios financieros, a fin de facilitar la formalización de las empresas teniendo en cuenta la perspectiva de género, y
- fortalecerá las alianzas y el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas y enfoques innovadores a fin de facilitar la formalización inclusiva y con perspectiva de género de las empresas informales y sus trabajadores, también en el marco de la cooperación Sur-Sur y en el contexto del Acelerador mundial.

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

149. La OIT promoverá la aplicación de las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía social y solidaria, adoptadas por la Conferencia en su 110.^a reunión (2022), y el plan de acción al respecto aprobado por el Consejo de Administración en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), y brindará a los mandantes apoyo basado en los derechos, con perspectiva de género y adaptado a cada contexto, a fin de aprovechar el potencial que ofrece la economía social y solidaria para impulsar economías inclusivas y sostenibles. De este modo, la OIT fomentará la inclusión socioeconómica, especialmente de las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y tribales, las personas desplazadas por la fuerza y otras personas en situación de vulnerabilidad. En particular, la OIT promoverá el acceso equitativo al cuidado, el empleo, la financiación, los mercados y la protección social, y se ocupará de la adaptación de los ODS al contexto local, la formalización y una transición justa, en particular en situaciones de crisis y posteriores a una crisis. Las medidas de apoyo incluirán la promoción de la innovación social, el desarrollo de competencias, la iniciativa empresarial, la productividad, la resiliencia y la colaboración. La OIT también seguirá fortaleciendo la base de conocimientos sobre la economía social y solidaria,

entre otros, mediante la elaboración de orientaciones para su medición estadística, a fin de orientar mejor sus políticas y programas pertinentes.

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

- elaborar y aplicar políticas y programas relativos a la economía social y solidaria y las entidades que la componen, e integraren la promoción de esta economía en otras políticas y programas, incluidos los relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la financiación sostenible, la formalización, la respuesta a las crisis y la economía rural;
- participar en el diálogo social sobre la economía social y solidaria, posibilitar la organización vertical, horizontal y transversal de sus entidades y forjar alianzas con las redes establecidas por estas entidades, y
- promover el desarrollo de entidades en la economía social y solidaria, haciendo hincapié en la mejora de la productividad, la resiliencia, la prestación de servicios y la contribución socioeconómica.

151. A nivel mundial, la OIT:

- mejorará la capacidad en materia de investigación, estadística y gestión del conocimiento, especialmente en el ámbito de la financiación de la economía social y solidaria y con vistas a la elaboración en la 22.^a CIET de metodologías para medir la economía social y solidaria;
- fortalecerá las alianzas estratégicas para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible en la economía social y solidaria y a través de ella, concretamente las alianzas con el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, el Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa, la Alianza Cooperativa Internacional, y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando, y
- sensibilizará sobre el papel de la economía social y solidaria en el fomento de economías inclusivas y sostenibles, especialmente entre los asociados de la Coalición.

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

Estrategia

152. La igualdad de género e igualdad de oportunidades y de trato para todos es un principio y un derecho fundamental y un derecho humano universal, inherente a la justicia social y esencial en un contrato social renovado. La discriminación limita la libertad de las personas para desarrollar sus capacidades y realizar sus aspiraciones profesionales y personales. Como consecuencia, se desperdicia talento y las retribuciones por el trabajo son injustas, lo que genera desigualdades en materia de empleo entre los grupos y aumenta las desigualdades tanto verticales como horizontales. Es indispensable eliminar la discriminación estructural, institucional e individual para reducir la pobreza y lograr la inclusión social y el desarrollo económico equitativo y sostenible. Por lo tanto, la OIT seguirá fortaleciendo los marcos jurídicos y de políticas a fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores y por cualquiera de los motivos de discriminación contra los que se protege en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos.

153. La digitalización y los avances tecnológicos, las transformaciones ambientales y los cambios demográficos ofrecen nuevas oportunidades tanto de creación de empleo como de erradicación de las desigualdades, pero también pueden contribuir a reproducir o agravar las prácticas existentes de discriminación y exclusión que afectan a las mujeres y los grupos de población desfavorecidos y a exacerbar la violencia y el acoso. Para que todos se beneficien, en pie de igualdad, de las posibilidades que puede ofrecer esta coyuntura, es necesario generar más conocimientos e intensificar los esfuerzos concertados para mitigar los riesgos y aprovechar al máximo las oportunidades que presenta.

154. El principio de no discriminación e igualdad es innegociable. No obstante, la noción de discriminación, las formas que adopta y sus repercusiones, evolucionan con el tiempo. Para acabar con la discriminación se requieren medidas legislativas y de política transformadoras, adaptadas a las circunstancias de cada país, así como cambios de mentalidad y comportamiento. El camino hacia su materialización es específico de cada país.

155. La labor de la OIT en este ámbito de política se guiará por la Declaración del Centenario y el

programa transformador para lograr la igualdad de género. Se sustentará en las normas internacionales, así como en los principios y derechos fundamentales en el trabajo que promueven la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión. Los progresos en estas esferas y en la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo mejoran la participación y los resultados en el mercado de trabajo de las mujeres, los trabajadores con responsabilidades familiares, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, las personas que pertenecen a pueblos indígenas y tribales y otros grupos de población desfavorecidos por la discriminación de que son objeto, que puede ser múltiple e interseccional. Por lo tanto, dichos progresos contribuyen al empleo pleno y productivo, la formalización, la sostenibilidad de las empresas, la protección de todos los trabajadores y la protección social universal.

156. La OIT fortalecerá la capacidad de sus mandantes para detectar mejor y dismantelar las barreras sistémicas a la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato, entre otras cosas fomentando las oportunidades de trabajo decente y el acceso a este, eliminando la segregación profesional, promoviendo la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, también para disminuir la brecha de género en las pensiones, reduciendo la distribución desigual del trabajo del cuidado no remunerado, que en su mayor parte suele ser desempeñado por las mujeres, y combatiendo la violencia y el acoso. La OIT prestará apoyo a sus mandantes para eliminar las barreras a la representación y la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y diálogo social y su acceso a puestos directivos, y promover la progresión profesional y la incorporación de las mujeres en ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y en los marcos de SST. A este respecto, la estrategia tiene por objeto fortalecer la capacidad de las instituciones del mercado de trabajo, también con respecto al diálogo social tripartito, la negociación colectiva y la inspección del trabajo, para promover la igualdad, la no discriminación y la inclusión.

157. La aplicación de la estrategia contribuirá a fortalecer la capacidad de los mandantes para elaborar políticas y tomar decisiones con base empírica mediante estudios de investigación, herramientas, directrices y metodologías de medición

estadística innovadores que permitan reflejar las dimensiones interseccionales, además de otros aspectos, como los relacionados con las economías informal y rural. La función de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores es esencial para promover la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Se recopilarán y difundirán buenas prácticas que hayan resultado eficaces para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y de trato para todos, incluidas las implantadas por iniciativa de los interlocutores sociales, principalmente aquellas medidas específicas destinadas a grupos de población particularmente vulnerables a la discriminación y la exclusión.

158. La OIT se apoyará en la Coalición y su prioridad temática relativa a la lucha contra la desigualdad, la discriminación y la exclusión para establecer alianzas en favor de la coherencia de las políticas y la movilización de recursos, con el fin de ampliar la labor que lleva a cabo en este ámbito. La OIT también reforzará las alianzas estratégicas existentes, como la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial y el Acelerador mundial. Se reforzará la colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países y con otras entidades de las Naciones Unidas, entre otras cosas mediante redes y plataformas sobre cuestiones como la igualdad de género, la discriminación racial, la inclusión de las personas con discapacidad, el VIH y el sida, las cuestiones indígenas, el cambio climático y la inteligencia artificial. La colaboración con el Centro de Turín y el OIT-CINTERFOR será importante para llevar a cabo iniciativas integrales de desarrollo de la capacidad, en especial sobre la economía del cuidado.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

159. Para avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación y en la promoción de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para todos, la OIT ha de prestar un apoyo integrado a sus mandantes para que refuercen los marcos legislativos, institucionales y de políticas pertinentes. Estos marcos deben garantizar el acceso a la justicia y la obtención de reparación a las víctimas de discriminación mediante procedimientos de reclamación accesibles. Pero no solo deben ofrecer protección jurídica a las víctimas de la discriminación, sino que también deben abordar la discriminación

estructural. En respuesta a las necesidades y prioridades específicas de cada país, la OIT apoyará la aplicación de medidas específicas dirigidas a las mujeres y los grupos de población que se encuentran en situación de vulnerabilidad y sufren exclusión y discriminación, a menudo por motivos múltiples e interseccionales.

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

- promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relativas a la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, sobre la base del diálogo social;
- fortalecer las capacidades para reforzar la legislación, las políticas y otras medidas destinadas a eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, la desigualdad salarial y la segregación profesional, también a través de la inclusión de cláusulas de género en los convenios colectivos;
- lograr que las instituciones del mercado de trabajo, los sistemas de protección social y los mecanismos de diálogo social integren en mayor medida a las mujeres, las personas con discapacidad, las personas que viven con el VIH, los pueblos indígenas y tribales y otros grupos de población afectados por la discriminación y la exclusión, también por motivos de raza, orientación sexual e identidad de género, sobre la base de estudios cuantitativos y cualitativos;
- aplicar medidas y programas específicos, en particular en relación con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dirigidos a los grupos más expuestos a déficits de trabajo decente;
- aumentar la representación de las mujeres y los grupos marginados en los puestos de responsabilidad y los procesos de toma de decisiones, y
- elaborar y aplicar medidas para promover la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

161. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará conocimientos, metodologías y herramientas para medir la prevalencia de la discriminación por diversos motivos en el empleo y la ocupación, así como herramientas prácticas para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, entre otras cosas abordando la segregación profesional y reforzando la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial;

- desarrollará conocimientos sobre formas de eliminar los obstáculos a la libertad sindical y la negociación colectiva con que se topan los trabajadores especialmente vulnerables a la discriminación y promoverá su inclusión en el diálogo social;
- realizará y difundirá estudios de investigación sobre medidas eficaces para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, entre otras cosas a través de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT;
- realizará y difundirá estudios de investigación y desarrollará los conocimientos y la capacidad sobre las oportunidades que ofrecen las transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de discriminación que se manifiestan en este contexto, así como sobre la promoción de la igualdad de género y la inclusión social mediante políticas que fomenten una transición justa, y
- promoverá, en su calidad de institución copatrocinadora del Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, los enfoques y normas propios de la Organización, en particular el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), en el contexto de la aplicación de la Estrategia Mundial contra el Sida encaminada a acabar con la epidemia del VIH en el mundo del trabajo antes de 2030.

Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover el trabajo decente en la economía del cuidado y a través de ella

162. La forma de organizar la prestación de cuidados es fundamental para promover la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión en el mundo del trabajo. Una economía del cuidado que funcione bien contribuye a que los trabajadores de hoy y de mañana estén más sanos, crea empleos, constituye un apoyo para las empresas sostenibles, aumenta la productividad y refuerza la resiliencia frente a las crisis. La consecución del trabajo decente exige adoptar y aplicar efectivamente políticas de licencia por cuidados bien diseñadas, garantizar un acceso equitativo a los servicios e integrar el cuidado en las políticas públicas pertinentes, incluidas las políticas macroeconómicas y en materia de empleo, competencias, protección social y de los trabajadores, migración y medio ambiente. El cuidado de calidad también contribuye al trabajo decente de los trabajadores del cuidado. El Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente (que promueve el reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo del cuidado no remunerado, así como la recompensa y la representación de los trabajadores del

cuidado) brinda orientaciones para el diseño y la aplicación de estrategias integradas y coherentes para la economía del cuidado definidas a nivel nacional, que promueven el trabajo decente y mejoran el acceso al cuidado. Las intervenciones de la OIT en este ámbito se guiarán por las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado adoptadas por la Conferencia en su 112.^a reunión (2024) y estarán en consonancia con la labor conexa llevada a cabo en el marco de otros resultados de política.

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

- defender y promover el desarrollo de la economía del cuidado como medio para avanzar en la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos todos los convenios fundamentales;
- elaborar políticas y sistemas nacionales de cuidados fomentando las inversiones en la economía del cuidado para garantizar el acceso universal a los cuidados, el desarrollo de competencias, la profesionalización y la formalización de los empleos del cuidado y mejorar las normas de calidad, seguridad y salud para los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos y migrantes, y los destinatarios de los cuidados;
- fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado a través de la medición del trabajo del cuidado remunerado y no remunerado, la sensibilización sobre los estereotipos de género y la lucha contra esos estereotipos, incluidos los relacionados con el papel de los hombres como cuidadores;
- poner a prueba, con la participación de las personas concernidas, soluciones de cuidado y sistemas de apoyo innovadores adaptados a economías con distintos niveles de desarrollo, con inclusión de los pueblos indígenas y tribales y las personas con discapacidad, y
- fomentar una mejor conciliación de la vida laboral y personal así como políticas y prácticas en el lugar de trabajo favorables a las familias, entre otras cosas aumentando las actividades de capacitación, en colaboración con el Centro de Turín.

164. A nivel mundial, la OIT:

- evaluará si, en su corpus de normas internacionales del trabajo, existen lagunas relacionadas con la protección parental y de la paternidad y otras licencias por cuidado, y formulará medidas normativas o no normativas adecuadas;

- reforzará los estudios de investigación y mejorará la comunicación y la difusión de conocimientos sobre el trabajo decente y la economía del cuidado en economías con distintos niveles de desarrollo, entre otras cosas mediante una plataforma Sur-Sur para promover el trabajo de cuidados decente;
- desarrollará los conocimientos sobre las repercusiones del cambio climático y el cambio tecnológico en el cuidado, incluido el trabajo del cuidado no remunerado, para contribuir al examen de las cuestiones relativas al cuidado en relación con las nuevas formas de gobernanza del mercado de trabajo y con las políticas y medidas de adaptación y mitigación del cambio climático, y
- dirigirá una consulta mundial con el fin de elaborar nuevas normas estadísticas internacionales para medir el trabajo del cuidado remunerado y no remunerado, tal como se solicitó en la 21.ª CIET.

Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo

165. La labor de la OIT en este ámbito se basará en el impulso creado por el considerable número de ratificaciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y por las experiencias y enseñanzas extraídas del establecimiento y la aplicación de medidas para hacer realidad un mundo del trabajo sin violencia ni acoso para todos. La violencia y el acoso en el trabajo siguen afectando de forma desproporcionada a las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad. Esta lacra, que representa una forma de discriminación profundamente arraigada y un determinante estructural de la desigualdad, la pobreza y la exclusión socioeconómica, menoscaba la dignidad, la seguridad, las oportunidades y la autonomía de las personas, así como el disfrute de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. También afecta a la sostenibilidad de las empresas. Las intervenciones de la OIT fortalecerán la capacidad de sus mandantes para prevenir y combatir la violencia y el acoso por razón de género y por otros motivos de discriminación, también en la economía informal, aprovechando las sinergias con intervenciones conexas que se lleven a cabo en el marco de otros resultados de política y teniendo en cuenta las opiniones y perspectivas de las personas que se ven especialmente afectadas por la violencia y el acoso.

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

- elaborar y aplicar medidas para promover la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 190;
- desarrollar la capacidad para reforzar los marcos jurídicos, institucionales y de política que contribuyen a la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo, incluidos los mecanismos de diálogo social, la inspección del trabajo y otros mecanismos de control del cumplimiento;
- integrar la lucha contra la violencia y el acoso dentro de los marcos de igualdad y no discriminación y de SST;
- promover lugares de trabajo, empresas y sectores libres de violencia y acoso, entre otras cosas mediante la adopción de políticas, códigos de conducta, convenios colectivos, medidas preventivas y mecanismos eficaces de denuncia y solución de conflictos, y
- hacer un seguimiento de los avances logrados en la aplicación de las medidas establecidas para prevenir, combatir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación y subsanar las lagunas existentes en las políticas y en la aplicación.

167. A nivel mundial, la OIT:

- llevará a cabo estudios de investigación basados en experiencias comparativas y enseñanzas adquiridas en materia de políticas sobre medidas eficaces para prevenir y luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo, entre otras cosas recurriendo a las ciencias del comportamiento;
- promoverá la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 190 mediante actividades de comunicación, promoción y elaboración de herramientas que apoyen su aplicación, en particular a nivel sectorial y en los lugares de trabajo;
- desarrollará conocimientos y adoptará enfoques para combatir la violencia y el acoso en el contexto de la informalidad, las cadenas de suministro y la respuesta a las crisis, teniendo en cuenta los avances tecnológicos;
- ampliará la base de datos empíricos y de conocimientos sobre la prevalencia y las formas de violencia y acoso y sus repercusiones, incluidas las que experimentan las personas expuestas a formas interseccionales de discriminación, e
- impulsará la labor metodológica con el fin de elaborar normas estadísticas internacionales y orientaciones prácticas para la medición de la violencia y el acoso en el trabajo.

Resultado 6: Protección en el trabajo para todos

Estrategia

168. La protección adecuada y eficaz de todos los trabajadores es fundamental para asegurar una distribución justa de los frutos del progreso y del crecimiento de la productividad, así como para reducir y evitar las desigualdades, y aumentar la resiliencia. Además, al igualar las condiciones, la protección de los trabajadores contribuye a la sostenibilidad de las empresas y al desarrollo económico y social.

169. En los últimos años, se ha observado una tendencia a la baja en la tasa de muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque las cifras siguen siendo significativas. Al mismo tiempo, las transformaciones ambientales y tecnológicas están aumentando los problemas de SST, como el riesgo de estrés térmico, los riesgos psicosociales y los riesgos para la salud mental. A pesar de que los avances tecnológicos promueven formas de trabajo, como el trabajo en plataformas, que pueden fomentar la generación de empleo, y diversas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, que pueden mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, un tercio de los trabajadores de todo el mundo realiza largas jornadas, y la gobernanza del mercado de trabajo presenta nuevas deficiencias. Aunque los salarios, en promedio, han aumentado en los últimos decenios, la desigualdad salarial, las brechas de remuneración entre hombres y mujeres y el número de trabajadores con salarios bajos siguen siendo importantes y la participación del ingreso del trabajo ha disminuido en muchos países. La ausencia de oportunidades de trabajo decente, la falta de suficientes vías de migración basadas en los derechos, los conflictos geopolíticos, el cambio climático y ambiental y los cambios demográficos exacerban la migración en condiciones no seguras y los desplazamientos forzados.

170. En este contexto, la OIT, guiada por las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, adoptadas por la Conferencia en su 111.^a reunión (2023), y su seguimiento, y basándose en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, respaldará la elaboración de enfoques integrados en materia de políticas que impulsen la protección en el trabajo a través del diálogo social, con el apoyo de organizaciones empresariales y de empleadores y organizaciones de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas. La atención

se centrará en los trabajadores que afrontan un mayor riesgo de quedar excluidos de la protección laboral, entre otras cosas como consecuencia de marcos jurídicos inadecuados, como puede ser el caso de los migrantes; los refugiados, incluidos los desplazados internos; las personas con discapacidad; los trabajadores de la economía informal; los trabajadores de las mipymes; los trabajadores de grupos profesionales y sectores específicos, incluidos los trabajadores domésticos, los trabajadores de la salud y del cuidado comunitarios y los trabajadores a domicilio; los trabajadores con empleos temporales, y los trabajadores con modalidades de trabajo diversas.

171. La OIT promoverá la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes, como marco rector para la protección eficaz de todos los trabajadores. Sobre la base de la labor realizada y de las orientaciones tripartitas existentes, brindará asesoramiento en materia de políticas y desarrollará la capacidad de los mandantes tripartitos, en particular en colaboración con el Centro de Turín. Se elaborarán productos pertinentes de difusión de conocimientos actualizados y adaptados a los destinatarios que servirán de fundamento para las iniciativas en materia de políticas. Entre ellos cabe mencionar el Informe Mundial sobre Salarios, de publicación bienal, así como bases de datos, estudios sobre la participación del ingreso del trabajo, y herramientas e informes de investigación analítica sobre los entornos de trabajo seguros y saludables, los salarios justos y adecuados, incluidos los salarios vitales, modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y de organización del trabajo, el otorgamiento de una protección adecuada a los grupos de trabajadores que desempeñan ocupaciones con un alto riesgo de exclusión, con modalidades de trabajo específicas y de la economía informal, y una migración laboral justa. El programa de referencia Seguridad + Salud para Todos y su Fondo Visión Cero, la Iniciativa para la Contratación Equitativa y los proyectos de cooperación para el desarrollo sobre políticas salariales y migración laboral contribuirán de manera decisiva al logro de resultados en los países.

172. La estrategia hará más hincapié en la modernización de las instituciones del mercado de trabajo para brindar protección para todos en un contexto de múltiples crisis y en un mundo del trabajo en evolución, concretamente:

- promoviendo la labor relativa a los salarios vitales, como una nueva línea de trabajo dentro del marco más amplio de las políticas salariales, de conformidad con las orientaciones del Consejo de Administración;
- adaptando los marcos nacionales de SST para afrontar los riesgos emergentes y reemergentes, como los relacionados con los peligros biológicos, químicos y psicosociales, y los efectos de los cambios climático, ambiental y tecnológico en la SST, también mediante la incorporación de este aspecto en otras políticas públicas pertinentes;
- adaptando el asesoramiento en materia de políticas y la asistencia técnica para que respondan al panorama cambiante de la migración en muchos países y a una mayor complejidad de los flujos de migrantes y refugiados, reconociendo los retos comunes que afrontan estos grupos en materia de derechos laborales, así como sus especificidades, y
- reforzando el apoyo a políticas y legislación sobre modalidades del tiempo de trabajo flexibles, como el teletrabajo, teniendo en cuenta sus repercusiones para la protección de los trabajadores.

173. Para alcanzar este resultado es necesario establecer sinergias sólidas con iniciativas en todos los demás ámbitos de políticas y reforzar las alianzas con otras entidades de las Naciones Unidas, organizaciones regionales e instituciones financieras internacionales, en particular, en el marco de la Coalición. Ello incluye asociaciones para promover una cultura de prevención en materia de SST, una iniciativa sobre políticas salariales que incluya los salarios vitales, y alianzas relativas a la protección de los trabajadores domésticos. Además, se promoverán enfoques de migración laboral basados en los derechos mediante acuerdos bilaterales y multilaterales y el diálogo interregional, y a través de las actividades de promoción de la OIT en la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto 6.1. Mayor capacidad de los mandantes para hacer realidad un entorno de trabajo seguro y saludable

174. La OIT aprovechará activamente las oportunidades creadas por la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el aumento de la capacidad de la Oficina para influir en las iniciativas

emprendidas a nivel mundial para hacer frente a los retos ya conocidos, emergentes y reemergentes en materia de SST, como los que plantean la tecnología y el cambio climático y ambiental. En consonancia con la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo 2024-2030 de la OIT y el plan de acción para su aplicación, la Estrategia abarcará esfuerzos para mejorar los conocimientos y la asistencia brindados a los mandantes con respecto a los marcos de SST y la gestión de riesgos en el lugar de trabajo, y facilitará la colaboración entre instituciones y redes especializadas de SST.

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

- evaluar y abordar las lagunas existentes en los marcos nacionales de SST con miras a la ratificación y aplicación efectiva de los convenios fundamentales en la materia, a saber, los Convenios núms. 155 y 187, e incorporar estas normas en la labor de otras entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otros asociados pertinentes;
- elaborar políticas en materia de SST inclusivas, empíricas, coordinadas y con perspectiva de género basadas en el diálogo social, que estén en consonancia con otras políticas públicas y las refuercen, incluidas las que guardan relación con los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo, la salud y el medio ambiente;
- establecer sistemas de SST sólidos, dotados de marcos jurídicos, políticas y programas adecuados que aborden, entre otros aspectos, las necesidades de cualificación, la necesidad de contar con datos actualizados y completos sobre lesiones y enfermedades, y opciones de financiación sostenibles;
- fortalecer las capacidades de las instituciones de SST, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como los órganos consultivos tripartitos a fin de abordar las particularidades de las diversas categorías de peligros y riesgos, centrándose en la prevención de los peligros biológicos, químicos y psicosociales, y
- adaptar las intervenciones para que respondan a las necesidades de ocupaciones, grupos de trabajadores, sectores y empresas concretos, prestando especial atención a las especificidades de las mipymes, las entidades de la economía social y solidaria, las cadenas de suministro, la administración pública y la economía informal.

176. A nivel mundial, la OIT:

- generará conocimientos, políticas y herramientas técnicas para promover los convenios sobre SST y su aplicación efectiva;
- elaborará informes y organizará una reunión de expertos sobre SST y fenómenos meteorológicos extremos, así como consultas tripartitas sobre otros temas que solicite el Consejo de Administración, organizará también la discusión normativa sobre los peligros químicos, que se iniciará en 2027, y llevará a cabo estudios preliminares vinculados con la ergonomía y la seguridad de la maquinaria;
- publicará un informe mundial trienal que incluirá estimaciones y tendencias actualizadas sobre lesiones y enfermedades profesionales, tanto mortales como no mortales, la evolución de los marcos nacionales de SST y los riesgos emergentes y reemergentes;
- formulará una estrategia para la elaboración de directrices estadísticas internacionales y herramientas de desarrollo de la capacidad, así como orientaciones sobre datos relativos a la SST en el marco de los preparativos para la 22.ª CIET, y
- facilitará y liderará intercambios entre los mandantes de la OIT y las instituciones especializadas y los expertos en SST, entre otros medios a través de una plataforma mundial de conocimientos, y organizará reuniones sobre los aspectos científicos y técnicos de la SST, así como eventos y campañas de promoción regionales y mundiales, como el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter trienal.

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

177. Millones de trabajadores de las economías formal e informal en todo el mundo siguen percibiendo salarios muy bajos y realizando jornadas de trabajo excesivamente largas. La OIT redoblará sus esfuerzos para ayudar a los mandantes a fijar salarios adecuados y reducir la desigualdad salarial, en particular las disparidades salariales entre mujeres y hombres. Además, les ayudará en sus esfuerzos por reducir las jornadas de trabajo excesivamente largas y adoptar modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y de organización del trabajo que puedan contribuir a mejorar la conciliación de la vida laboral y personal y el bienestar,

así como la igualdad de género y la productividad. La Oficina también aplicará las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, adoptadas por el Consejo de Administración en su 350.ª reunión (marzo de 2024).

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

- mejorar la adecuación salarial y los sistemas de fijación de salarios mediante el diálogo social, con inclusión de los salarios mínimos establecidos por ley o negociados, las remuneraciones del sector público, la negociación colectiva de salarios y la reducción de la disparidad salarial, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como factores económicos, por ejemplo, la productividad;
- evaluar y poner en práctica el concepto de salario vital, de conformidad con los principios de la OIT;
- elaborar legislación, políticas y otras medidas nacionales, y realizar ajustes a las existentes para, mediante la negociación colectiva, limitar las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, y garantizar periodos de descanso adecuados, y
- aplicar, mediante legislación, convenios colectivos y otras medidas, modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y de organización del trabajo, como el teletrabajo, que protejan a los trabajadores y estimulen la productividad.

179. A nivel mundial, la OIT:

- desarrollará un marco de evaluación para la fijación de salarios y un repositorio sobre políticas salariales;
- promoverá y aplicará las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales;
- publicará una nueva edición del Informe Mundial sobre Salarios, y
- ampliará la base de conocimientos sobre las modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y de organización del trabajo, como el teletrabajo, y sus efectos en la protección de los trabajadores, en particular, con respecto a la salud de los trabajadores, la conciliación de la vida laboral y personal, la igualdad de género y la protección de los trabajadores frente a la desconexión en la era digital, así como en la productividad.

Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada

180. Los trabajadores de determinados grupos profesionales, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores de la salud y del cuidado comunitarios, y de determinados sectores y modalidades de trabajo, así como los trabajadores de las mipymes corren un mayor riesgo de quedar excluidos de la protección laboral, especialmente en los contextos en los que prevalece una protección jurídica inadecuada y una gobernanza deficiente. La informalidad sigue siendo un obstáculo importante para lograr una protección adecuada de los trabajadores. La OIT trabajará a nivel mundial, nacional y sectorial a fin de fortalecer la capacidad de sus mandantes para concebir y aplicar medidas adaptadas, inclusivas y con perspectiva de género que aseguren que todos los trabajadores disfruten de una protección laboral adecuada y eficaz, prestando especial atención a quienes afrontan un mayor riesgo de exclusión debido a las características de su trabajo y a quienes se encuentran en situaciones de crisis o posteriores a una crisis. Estas intervenciones abordarán la informalidad en las empresas formales y en los hogares, como complemento de las labores emprendidas en el marco del producto 4.4 relativo a la formalización de las empresas informales, y serán conformes a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

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

- realizar diagnósticos con una perspectiva de género a fin de comprender mejor las causas profundas de la exclusión de la protección laboral, descubrir oportunidades de mejora y fundamentar medidas de políticas y normativas pertinentes para facilitar la inclusión de todos los trabajadores;
- elaborar y aplicar políticas y medidas legislativas y de cumplimiento a fin de mejorar la protección laboral de los trabajadores, especialmente de aquellos expuestos a un alto riesgo de exclusión;
- formular enfoques innovadores para luchar contra la informalidad en las empresas formales y los hogares, y prevenir la informalización de los empleos formales, y
- fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para que consideren la situación y las opiniones de los trabajadores que afrontan un

riesgo elevado de exclusión en el diálogo social sobre protección laboral.

182. A nivel mundial, la OIT:

- realizará estudios sobre el modo de proteger a los trabajadores que corren un mayor riesgo de exclusión, teniendo en cuenta la interdependencia entre la protección laboral y los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente;
- difundirá conocimientos sobre el acceso a la protección de los trabajadores a través de estrategias que faciliten una transición satisfactoria de la economía informal a la economía formal, y del trabajo inseguro al trabajo seguro;
- elaborará productos de sensibilización y de difusión de conocimientos sobre el modo en que la libertad sindical y la negociación colectiva, al igual que otras herramientas como la cooperación en el lugar de trabajo, fomentan la protección de los trabajadores, y
- elaborará y documentará enfoques destinados a cambiar las normas sociales y mejorar la protección de los trabajadores domésticos, entre otras cosas mediante las ciencias del comportamiento, y a aumentar el reconocimiento y la protección de los trabajadores de la salud y del cuidado comunitarios, de conformidad con las orientaciones establecidas en las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del cuidado, adoptadas por la Conferencia en su 112.ª reunión (2014).

Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fortalecer y aplicar marcos justos y eficaces que regulen la migración laboral

183. Aunque la migración laboral sigue siendo la principal forma de migración en el mundo, los cambios demográficos y tecnológicos, así como los factores climáticos, ambientales y políticos, están contribuyendo a un aumento constante de los flujos migratorios mixtos. La OIT ayudará a sus mandantes a adaptarse a estas nuevas dinámicas, dar respuestas más eficaces y coherentes con el fin de garantizar que los mercados de trabajo sean inclusivos y funcionen bien, y adecuar las intervenciones a las distintas necesidades y situaciones de los diferentes grupos de migrantes. El creciente interés mostrado en la ampliación de las vías de migración laboral regular para satisfacer la demanda en sectores esenciales exige el fortalecimiento de la gobernanza de la migración laboral basada en los derechos y con perspectiva de género, a fin de proteger a los

trabajadores migrantes y refugiados, maximizar y distribuir los beneficios derivados de la migración y subsanar las consecuencias de la fuga de cerebros para los países de origen.

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

- emprender los preparativos para la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo relacionadas con los trabajadores migrantes y promover los principios rectores pertinentes, incluidos los *Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa de la OIT* y los *Principios rectores de la OIT sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*, a fin de abordar la informalidad y la migración irregular mediante enfoques sectoriales, servicios y diálogo social específicos, incluida la negociación colectiva y el intercambio de buenas prácticas que ofrezcan soluciones para salir de la irregularidad, teniendo en cuenta las opiniones de los trabajadores migrantes y refugiados;
- promover la igualdad de trato y la no discriminación, un entorno de trabajo seguro y saludable, la protección salarial, el acceso a mecanismos y recursos de justicia laboral, y la ampliación de la protección social a los migrantes, los refugiados y sus familias;
- mejorar el desarrollo, el reconocimiento y la adecuación de las competencias y las cualificaciones de los trabajadores migrantes y refugiados, y fortalecer y ejecutar programas específicos de integración y reintegración al mercado de trabajo y de iniciativa empresarial;

- adaptar y aplicar orientaciones mundiales sobre la contratación equitativa en contextos empresariales, locales y sectoriales, teniendo en cuenta los efectos de la digitalización en las prácticas de contratación, y
- fortalecer las estrategias de adaptación para la migración laboral y los desplazamientos provocados por el cambio climático y ambiental, los conflictos y los desastres.

185. A nivel regional, interregional y mundial, la OIT:

- promoverá las normas internacionales del trabajo y realzará el papel destacado que desempeñan los interlocutores sociales en la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y en otros foros, también en el contexto del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular y el Pacto Mundial sobre los Refugiados;
- respaldará la producción de estadísticas sobre migración laboral, ampliará la base de datos estadísticos de la OIT sobre migración laboral, actualizará las estimaciones sobre los trabajadores migrantes y llevará a cabo análisis sobre la migración laboral, los trabajadores refugiados y los vínculos con las tendencias emergentes, y
- fortalecerá las actividades de promoción, las alianzas y la movilización de recursos en favor de enfoques de migración laboral y movilidad basados en los derechos, concretamente, mediante acuerdos bilaterales y multilaterales sobre trabajo y seguridad social, el diálogo interregional, iniciativas empresariales, los programas y proyectos en curso sobre migración y flujos mixtos, en particular sobre las personas desplazadas por la fuerza, y la difusión de herramientas y orientaciones de la OIT.

Resultado 7: Protección social universal

Estrategia

186. La protección social previene y reduce la pobreza y la desigualdad, y contribuye de ese modo a lograr sociedades más justas y equitativas. Los sistemas de protección social integrales y sostenibles son más eficaces cuando se conjugan con políticas macroeconómicas, laborales, sociales y de empleo que incrementan la oferta de puestos de trabajo decentes y servicios de calidad. Una estrategia equilibrada orientada al crecimiento económico, el

empleo pleno y productivo y la protección social universal es esencial para garantizar el acceso al trabajo decente para todos, que es una condición indispensable no solo para sacar a las personas de la pobreza, sino también para prevenir la pobreza y la exclusión. El aumento de las inversiones en protección social crea un entorno propicio para la transformación económica, el empleo pleno y productivo y la creación de trabajo decente, la formalización, el aumento de la productividad y las empresas sostenibles, lo que a su vez amplía la base impositiva y de cotización a la

seguridad social. Asimismo, las medidas encaminadas a mejorar la transparencia y la calidad de los servicios de la protección social y a promover el diálogo social contribuyen a acrecentar la confianza en las instituciones estatales.

187. A pesar de los avances logrados en los últimos años, más del 47 por ciento de la población mundial sigue sin tener acceso a ninguna forma de protección social. El déficit de financiación que habría que cubrir para lograr la protección social universal en los países de ingresos bajos y medianos asciende, en promedio, a un 3,3 por ciento del producto interno bruto anual. Los problemas de larga data planteados por la ampliación de la cobertura, como las restricciones presupuestarias y la persistencia de la informalidad, se ven agravados por las transiciones demográficas, como el envejecimiento de la población, y los déficits de trabajo decente entre las mujeres y los jóvenes, la crisis climática en curso y los nuevos avances tecnológicos que están transformando el mundo del trabajo.

188. La OIT seguirá apoyando a los mandantes tripartitos para agilizar el establecimiento y el fortalecimiento progresivos de sistemas de protección social universal, incluidos los pisos de protección social, que promuevan el trabajo decente y amplíen la cobertura a los trabajadores, independientemente del tipo de empleo que desempeñen y del tamaño de las empresas donde trabajen, y que sean sostenibles, resilientes y tengan capacidad de adaptación en tiempos de crisis para ayudar a quienes corran un mayor riesgo de sufrir dificultades, y facilitar de ese modo una transición justa a unas economías y sociedades más sostenibles e inclusivas.

189. Sobre la base de las normas internacionales del trabajo pertinentes y de un diálogo social eficaz, se emprenderán actuaciones encaminadas principalmente a ampliar la cobertura de la protección social a grupos que tropiezan con obstáculos específicos de acceso, en particular los trabajadores de las economías informal, rural y del cuidado; los trabajadores por cuenta propia, domésticos, temporales y a tiempo parcial; los migrantes, los refugiados y sus familias; así como las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.

190. La OIT apoyará a sus mandantes para que creen y fortalezcan progresivamente sistemas de protección social sostenibles, integrados y adecuados, que puedan adaptarse a los contextos y las circunstancias nacionales, en coordinación con otras políticas. Promoverá sistemas de protección social que subsanen las vulnerabilidades, faciliten la adaptación, protejan a la población y creen resiliencia frente a los

efectos del cambio climático, como el riesgo más elevado de sufrir problemas de salud o pérdidas de ingresos. Esto incluirá ayudas para la protección por desempleo y la asistencia social, asociadas a las políticas activas del mercado de trabajo, a fin de compensar la pérdida de empleos y medios de subsistencia ocasionada por las políticas de mitigación del cambio climático. Mientras que las medidas de protección social, como la protección por desempleo, garantizan la seguridad de ingresos necesaria, las políticas activas del mercado de trabajo —como los servicios de empleo, la formación, el desarrollo de competencias y la recualificación, y otras intervenciones en el mercado de trabajo— mejoran la empleabilidad de los trabajadores afectados, entre otros efectos positivos. La OIT también promoverá la adopción de sistemas de protección social basados en los derechos en contextos de crisis, con miras a fortalecer los sistemas nacionales como base para una recuperación sostenible.

191. Dado que cada vez son más los países que se enfrentan al envejecimiento de su población, también se prestará especial atención a colmar las lagunas existentes en la protección social de la salud, ampliar el acceso a los cuidados de larga duración para todos aquellos que los necesiten y garantizar la seguridad de los ingresos en la vejez. El apoyo en materia de políticas se centrará de manera prioritaria en la ampliación de la cobertura para aquellas personas cuya capacidad contributiva no sea suficiente para acceder al seguro social, en particular las trabajadoras, cuyas trayectorias profesionales suelen verse interrumpidas con más frecuencia y por periodos más prolongados debido al reparto desigual de las responsabilidades relacionadas con los cuidados no remunerados. Las actividades también se centrarán en contribuir a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y promover políticas de empleo, del mercado de trabajo, sociales y de cuidados coherentes e integradas, en particular para los jóvenes.

192. La OIT facilitará asesoramiento normativo y en materia de políticas para la mejora de los marcos jurídicos, normativos e institucionales nacionales de protección social. Fortalecerá la capacidad de los responsables de la formulación de políticas y de la administración que se encargan de la protección social, así como de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, en particular en colaboración con el Centro de Turín, para el diseño, la financiación, la implantación y el seguimiento de sistemas de protección social, al tiempo que promueve el diálogo social. La OIT también apoyará la formulación y aplicación de políticas intersectoriales y otras medidas integradas dirigidas a colmar las brechas persistentes de cobertura y adecuación y a

facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles. Asimismo, promoverá la elaboración de estrategias para la financiación sostenible de los sistemas de protección social basadas en análisis rigurosos del espacio fiscal y de los costos. El Programa sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos, programa de referencia en la materia, seguirá desempeñando un papel fundamental para apoyar la prestación de servicios técnicos a los mandantes, en particular en el marco del Acelerador mundial.

193. Se aprovecharán las alianzas estratégicas a fin de incrementar el alcance y la repercusión de la labor de la OIT y reforzar su función de liderazgo para velar por la coherencia de las políticas relativas a la protección social en consonancia con las normas internacionales del trabajo en el sistema multilateral, en particular a través del Acelerador mundial, la Coalición, la Alianza Mundial para la Protección Social Universal (USP2030) y la Junta de Cooperación Interinstitucional en materia de Protección Social (SPIAC-B). La OIT contribuirá a los debates sobre políticas en curso en relación con la financiación de la protección social y apoyará la aplicación de los resultados pertinentes a nivel mundial, regional y nacional. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de su colaboración con el Fondo Monetario Internacional, la OIT tratará de intensificar su cooperación con las instituciones financieras internacionales, a fin de considerar la creación de espacio fiscal para financiar la protección social, y colaborar con otros asociados del sistema multilateral, a fin de concitar una mayor solidaridad a nivel mundial para contribuir a dicho objetivo.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

194. La OIT apoyará el establecimiento de estrategias, políticas y sistemas nacionales basados en los derechos de protección social que sean inclusivos, y conformes a las normas internacionales del trabajo, junto con iniciativas destinadas a generar empleo decente y a promover a las empresas sostenibles. Para ello, se fomentarán estrategias innovadoras con base empírica para ampliar la cobertura a las empresas, los trabajadores y las personas que se encuentran con obstáculos de acceso. Los esfuerzos también se centrarán en lograr una coordinación más estrecha entre los regímenes contributivos y los no

contributivos para garantizar una protección social sostenible, integral y adecuada para todos. Los principios de equidad y solidaridad ocupan un lugar central en este enfoque mediante la mancomunación de riesgos, cuyo objetivo es evitar que determinados empleadores y trabajadores soporten una carga económica excesiva. La OIT promoverá mejoras normativas y administrativas que garanticen la portabilidad de los derechos y prestaciones de los trabajadores entre diferentes formas de empleo con el fin de garantizar el acceso de estos a la protección social durante todo el ciclo de vida y mejorar su movilidad en el mercado de trabajo.

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

- desarrollar y fortalecer su capacidad para diseñar e implantar sistemas de protección social, incluidos los pisos de protección social, que sean sostenibles, integrales y adecuados, tengan en cuenta las cuestiones de género y la discapacidad, se basen en el diálogo social y se fundamenten en marcos jurídicos orientados por normas internacionales de seguridad social actualizadas, en particular el Convenio núm. 102 y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202);
 - diseñar y aplicar estrategias innovadoras orientadas a lograr la protección social universal, que presten especial atención a la ampliación de la cobertura de protección social a los trabajadores de la economía informal y en cualquier forma de empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores rurales, así como sus familias, independientemente del tipo y tamaño de las empresas donde trabajen, y
 - diseñar e implantar políticas y mecanismos de financiación relativos a la cobertura de salud universal y la seguridad de los ingresos mediante regímenes de protección social por maternidad, enfermedad, pensiones, desempleo, accidente laboral, discapacidad y de otro tipo, teniendo en cuenta las transiciones demográficas y guiándose por normas actualizadas de seguridad social, para asegurar que las prestaciones sean suficientes y predecibles.
- 196.** A nivel mundial, la OIT:
- promoverá la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 102 y otras normas actualizadas en materia de seguridad social;
 - realizará estudios de investigación y formulará orientaciones de política sobre la relación entre la

protección social y el empleo, combinando los regímenes contributivos con los regímenes financiados con impuestos para establecer un sistema de varios niveles que proteja a todos los trabajadores cualquiera que sea su empleo, y

- aprovechará las alianzas estratégicas, incluidas la SPIAC-B, la USP2030 y la Red Mundial de Financiación y Protección Social de la Salud (Red P4H) para asegurarse de que se tenga en cuenta sistemáticamente la protección social a nivel internacional y nacional, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

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

197. Para lograr la protección social universal es necesario contar con sistemas bien concebidos, gestionados eficazmente y sostenibles desde el punto de vista de la financiación, que estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo. A tal fin, la OIT ayudará a los mandantes a mejorar la gobernanza y la administración de los sistemas de protección social centrándose en la modernización y digitalización de la administración pública con el fin de optimizar el empleo de los recursos y mejorar la concesión efectiva de prestaciones. Los esfuerzos se centrarán en lograr unos regímenes de protección social más sostenibles realizando exámenes actuariales periódicos, estudios de costos y análisis del espacio fiscal para proponer posibles reformas y establecer qué fuentes de financiación nacionales podrán aumentarse y, de ser necesario, complementarse con financiación internacional. Se prestará apoyo, en particular por conducto del Acelerador mundial y el programa de referencia en materia de protección social. Además, este apoyo consistirá en la elaboración y la mejora de herramientas estadísticas y de seguimiento utilizadas para seguir los avances logrados en la consecución de los objetivos nacionales y mundiales en materia de protección social.

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

- elaborar estrategias de financiación sólidas, equitativas y sostenibles para la protección social en consonancia con los objetivos nacionales y las normas internacionales del trabajo, en consulta con los ministerios de Finanzas y las instituciones financieras internacionales, para garantizar un espacio fiscal suficiente para la protección social;

- mejorar la capacidad de las autoridades nacionales en materia de estadística para recopilar y analizar datos pertinentes sobre protección social a fin de mejorar la administración y la repercusión de los regímenes y programas, fundamentar los debates sobre políticas y hacer un seguimiento de los avances registrados en la consecución de los objetivos nacionales y mundiales, así como informar sobre ellos, y
- mejorar la gobernanza, la coordinación institucional y la administración de las instituciones de protección social, en particular mediante valoraciones actuariales que se ajusten a las normas internacionales del trabajo, y la digitalización e interoperabilidad de los sistemas de protección social.

199. A nivel mundial, la OIT:

- apoyará la capacidad de recopilación y análisis de estadísticas nacionales detalladas sobre diferentes dimensiones de los sistemas de protección social, en particular para el seguimiento de los ODS como organismo responsable del indicador 1.3.1, y publicará el Informe Mundial sobre la Protección Social para orientar las actuaciones en materia de política;
- apoyará las actividades de formulación de normas digitales emprendidas por la Iniciativa de Convergencia Digital respecto de la interoperabilidad de los sistemas de protección social, con miras a mejorar la eficacia y los resultados de los sistemas nacionales de protección social;
- recopilará datos empíricos y elaborará orientaciones y buenas prácticas para fortalecer los mecanismos de inspección de la seguridad social y mejorar el cumplimiento de las normas en todos los tipos de empleo;
- ampliará la base de datos empíricos y la coordinación normativa relativas a la financiación de las políticas de protección social, también en el marco del seguimiento de la cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, y
- realizará estudios de investigación y elaborará orientaciones en materia de políticas para mejorar la gestión financiera y la sostenibilidad fiscal y económica de los regímenes de seguridad social, por ejemplo, a través de la reforma de las pensiones, en el contexto del envejecimiento de la población y otras megatendencias.

Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar políticas integradas a fin de encauzar la protección social en pro de transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas

200. En un mundo del trabajo que evoluciona con rapidez, la OIT apoyará el fortalecimiento de las políticas y los sistemas de protección social junto con otras medidas sociales, fiscales, económicas y en materia de empleo, incluidas las de protección de los trabajadores, para facilitar las distintas transiciones vitales y laborales y abordar transformaciones estructurales como los cambios demográficos, el cambio climático, la digitalización y otras megatendencias, así como las crisis humanitarias. En respuesta al envejecimiento de la población, las iniciativas girarán en torno a enfoques integrados que amplíen el acceso a los servicios de atención de la salud y cuidados de larga duración, así como al trabajo decente para los trabajadores del cuidado y los jóvenes, con lo que se ampliará la base de cotización para los sistemas públicos de pensiones, y se asegurará la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Los esfuerzos también se dirigirán a vincular las políticas y la prestación de servicios de protección social con otras políticas (atención de la salud y asistencia social, empleo, políticas activas del mercado de trabajo, empresas y fiscalidad) con el fin de contribuir a la formalización del empleo y las empresas y facilitar una transición justa.

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

- aplicar enfoques integrados en materia de empleo, protección social, atención de la salud, asistencia social y política ambiental, también en el marco de estrategias de formalización, en consonancia con la Recomendación núm. 204, en particular mediante el Acelerador mundial;
- mejorar la cobertura de la protección social de la salud en consonancia con el Convenio núm. 102 y las recomendaciones pertinentes, satisfacer la demanda de servicios de cuidados de larga duración y armonizar la protección social con las políticas de cuidados para brindar una protección adecuada a los trabajadores del cuidado en todos los tipos de empleo y reconocer el trabajo del cuidado no remunerado, incluso mediante la previsión de créditos por cuidados en el seguro social, de conformidad con las Conclusiones relativas al trabajo decente y la economía del

cuidado, adoptadas por la Conferencia en su 112.ª reunión (2024);

- ampliar la cobertura de la protección por desempleo y, al mismo tiempo, facilitar el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo propicias al trabajo decente y al aprendizaje permanente, así como a los programas de perfeccionamiento de las competencias y recualificación, vinculando la prestación de programas de protección social y los servicios de empleo, también en el contexto de las medidas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, y
- reforzar los sistemas de protección social basados en los derechos de conformidad con las normas internacionales del trabajo, concretamente la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), en contextos de crisis como base para la recuperación, la consolidación de la paz y el desarrollo sostenible.

202. A nivel mundial, la OIT:

- realizará estudios de investigación y elaborará orientaciones para proteger a la población frente a los efectos adversos de las crisis climáticas, reducir la vulnerabilidad y aumentar la resiliencia con el fin de facilitar una transición justa mediante la protección social;
- realizará estudios de investigación, contribuirá a la recopilación de datos, actualizará, difundirá y aplicará orientaciones sobre la ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes, los refugiados y sus familias, así como sobre la portabilidad de dicha protección, en consonancia con las normas internacionales del trabajo;
- realizará estudios de investigación y elaborará orientaciones sobre la protección social de la salud, para dar respuesta a la creciente necesidad de disponer de servicios de cuidados de larga duración y mejorar las condiciones de trabajo en la economía del cuidado, y
- colaborará con otras entidades de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otros asociados, incluidos los fondos multilaterales para el clima, en relación con el papel que desempeña la protección social en el fomento de una transición justa.

Resultado 8: Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social

Estrategia

203. El mundo del trabajo se está viendo afectado por una oleada de nuevas tecnologías digitales, entre ellas la inteligencia artificial, la internet de las cosas, la robótica y las cadenas de bloques. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores cumplen un papel esencial para asegurar que estas tecnologías se centren en las personas y contribuyan al trabajo decente y a la justicia social. Reconociendo las dificultades específicas que afrontan los países en desarrollo, también es necesario realizar esfuerzos para garantizar que estas tecnologías no agraven la brecha digital, sino que contribuyan a reducir las desigualdades tanto dentro de los países como entre ellos, y favorezcan al mismo tiempo los avances en la consecución de los ODS.

204. Para posibilitar la creación de nuevos empleos decentes que puedan absorber a los trabajadores despedidos por supresión de empleo, es necesario contar con políticas adecuadas, elaboradas a través del diálogo social; y para atender las preocupaciones en materia de ética y privacidad que rodean a la inteligencia artificial, se precisan marcos de gobernanza sólidos a fin de velar por que al implantarse esta tecnología se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como el derecho a la privacidad en lo que respecta a los datos personales de los trabajadores. Las plataformas digitales pueden facilitar el acceso a los mercados mundiales, agilizar las operaciones y ofrecer flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo. Sin embargo, es esencial velar por que las oportunidades que ofrecen estas plataformas generen trabajo decente, sea cual sea el lugar del mundo donde se desempeñe este trabajo.

205. La labor encaminada a lograr este resultado se guiará por la Declaración del Centenario y se basará en el resultado de las discusiones del Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Mundialización durante la Sección de Alto Nivel de la 350.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2024); en los resultados de la discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que mantendrá la Conferencia en sus reuniones 113.^a (2025) y 114.^a (2026); y en la discusión general de la Conferencia sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología. Las normas internacionales del trabajo vigentes brindan puntos

de referencia importantes para la nueva labor en el ámbito de la tecnología y el trabajo decente, por ejemplo, la parte IV de la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).

206. La OIT, mediante acciones integradas, generará y difundirá conocimientos y potenciará la capacidad de sus mandantes para aprovechar las tecnologías digitales, incluida la inteligencia artificial, en pro del trabajo decente. Se utilizarán herramientas de diagnóstico y evaluaciones específicas que apoyarán los procesos normativos y de elaboración de políticas en los países, a la vez que se promoverá el diálogo social para obtener resultados sostenibles e inclusivos. La OIT hará especial hincapié en ayudar a sus mandantes a atender las necesidades de las personas más expuestas a la brecha digital, entre ellas las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de edad, los trabajadores rurales, los migrantes y los refugiados, los trabajadores de las mipymes y los trabajadores y las empresas de la economía informal.

207. La OIT también fortalecerá la capacidad de sus mandantes para regular un mundo del trabajo cada vez más digital mediante la elaboración de políticas y reglamentación inclusivas y eficaces, que se ajusten a las normas internacionales del trabajo. Además, la OIT pondrá en práctica iniciativas de desarrollo de la capacidad institucional en cooperación con el Centro de Turín con el fin de aprovechar las tecnologías digitales para mejorar la administración y los servicios de trabajo, como los servicios de empleo, los servicios de fomento empresarial y los servicios de protección social e inspección del trabajo, y lograr resultados más eficaces e inclusivos. El Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital será una plataforma mundial fundamental de intercambio de conocimientos, aprendizaje y colaboración con los mandantes y otros asociados.

208. Se reforzarán las alianzas estratégicas a nivel mundial, regional y nacional para aprovechar los conocimientos especializados y las sinergias, concretamente con el Enviado del Secretario General de las Naciones Unidas para la Tecnología, la Unión Internacional de Telecomunicaciones, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y otras entidades de las Naciones Unidas, junto con las instituciones financieras internacionales, organizaciones

regionales, instituciones académicas y grupos de reflexión, cuando proceda. Impulsar la cooperación para el desarrollo será esencial para aplicar con éxito la estrategia. Se prestará apoyo en los países pioneros del Acelerador mundial que han priorizado la transición digital.

209. Los resultados de la Cumbre del Futuro de 2024, incluido el Pacto Digital Global, y la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 2025 servirán de parámetros mundiales para enmarcar la estrategia de la OIT en este ámbito. También se tendrán en cuenta los marcos regionales en la materia (por ejemplo, el Pacto Digital Africano de la Unión Africana).

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas y estrategias integradas que permitan crear oportunidades de trabajo decente en la economía digital

210. La digitalización y la inteligencia artificial traen consigo retos y oportunidades para el mercado de trabajo, que propician la creación de nuevos puestos de trabajo y provocan la obsolescencia de otros, así como cambios en la composición de las ocupaciones existentes y la demanda de competencias. Estos cambios pueden afectar a millones de empresas y trabajadores, lo que hace que el perfeccionamiento profesional y la recualificación sean esenciales para adaptarse a las capacidades digitales o asumir nuevas funciones. El rápido ritmo de cambio también puede entrañar una inadecuación de las competencias, mientras que las deficiencias de acceso a las infraestructuras, la carencia de competencias digitales suficientes y la falta de financiación implican que determinadas empresas, especialmente las mipymes, tropiezan con mayores obstáculos para integrar la inteligencia artificial y otras nuevas tecnologías en sus procesos, en particular en los países en desarrollo donde predomina la informalidad.

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

- realizar diagnósticos y evaluaciones, incluida la modelización, de las repercusiones de las tecnologías digitales en distintos sectores, empleos (desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo), empresas y necesidades de competencias;

- integrar la creación de empleo y trabajo decente, incluidas las necesidades de competencias y los requisitos indispensables para las empresas sostenibles, en la formulación y la aplicación de políticas y estrategias nacionales y sectoriales en materia de digitalización e inteligencia artificial, y
- participar en el diálogo social sobre políticas y estrategias de transformación digital a nivel nacional y sectorial para aprovechar al máximo su potencial de creación de empleo y trabajo decente, entre otras cosas estableciendo mecanismos de coordinación entre los ministerios de trabajo, los ministerios responsables de la transformación digital y los interlocutores sociales, reforzando los que ya existen, y creando vías que propicien la participación eficaz de los interlocutores sociales.

212. A nivel mundial, la OIT:

- fomentará la investigación y elaborará orientaciones sobre las repercusiones de las políticas y las estrategias de digitalización e inteligencia artificial para los distintos sectores, empleos, competencias y tipos de empresas, así como enfoques para hacer frente a la brecha digital y los diferentes efectos en las empresas y los trabajadores, en particular apelando a la experiencia de los mandantes tripartitos, así como por conducto del Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital;
- desarrollará, en colaboración con el Centro de Turín, la capacidad de los mandantes para evaluar la repercusión de la digitalización y la inteligencia artificial en el mundo del trabajo, así como su incidencia en las políticas y estrategias integradas de digitalización e inteligencia artificial, y
- desarrollará un sistema basado en la inteligencia artificial para modernizar la revisión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones mediante el análisis de datos sobre ofertas de empleo procedentes de portales en línea, la definición de nuevas funciones a partir de normas profesionales recientes y el seguimiento de las tendencias en materia de empleo.

Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para promover una gobernanza inclusiva y eficaz de la economía digital

213. Las transformaciones digitales en todo el mundo han impuesto la necesidad de realizar esfuerzos, y aprovechar las nuevas oportunidades, para lograr una gobernanza del trabajo inclusiva y eficaz. Las

tecnologías digitales pueden plantear dificultades, por ejemplo, nuevos riesgos en materia de SST o posibles resultados discriminatorios derivados del uso de algoritmos. Al mismo tiempo, la digitalización puede brindar nuevas oportunidades para incluir a trabajadores dentro del ámbito de las medidas de protección laborales existentes (lo que facilita la transición a la economía formal) y para mejorar la observancia de la legislación (por ejemplo, para mejorar la protección salarial). Puede resultar necesario reforzar las medidas de protección laboral y social, como en el caso de la protección de los datos personales de los trabajadores y la transparencia en relación con el uso de algoritmos y la concepción de nuevos principios regulatorios (por ejemplo, la necesidad de supervisión humana de las decisiones que afectan a la seguridad en el empleo y a las condiciones de trabajo). El diálogo social, incluida la negociación colectiva, es esencial para asegurar una gobernanza inclusiva y eficaz de los mercados de trabajo en la era digital.

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

- efectuar un seguimiento de los efectos de las tecnologías digitales, así como de la reglamentación al respecto, en la protección de los trabajadores y la calidad del trabajo, evaluar posibles lagunas en materia de reglamentación y facilitar orientaciones que promuevan el trabajo decente para todos los trabajadores afectados;
- garantizar una gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo para poder aprovechar las oportunidades y hacer frente a cualquier dificultad que pueda plantear la digitalización para el mundo del trabajo;
- promover la ratificación y la aplicación de una o varias posibles normas internacionales del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, en caso de aprobarse, y
- participar en el diálogo social y promover la negociación colectiva sobre la adopción y la implantación de tecnologías digitales en los diferentes sectores y lugares de trabajo aplicando un enfoque centrado en las personas y que promueva el trabajo decente.

215. A nivel mundial, la OIT:

- realizará estudios de investigación sobre las repercusiones de la digitalización para la gobernanza del trabajo, y compilará y difundirá las prácticas de gobernanza vigentes que promueven el trabajo decente, en particular en el marco del

Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital;

- apoyará la segunda discusión sobre trabajo decente en la economía de plataformas, que mantendrá la Conferencia en su 114.^a reunión (2026);
- prestará apoyo técnico a la reunión tripartita de expertos sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, y
- fomentará la coherencia multilateral y la priorización de las dimensiones del trabajo decente en las iniciativas mundiales de gobernanza de la digitalización y la inteligencia artificial, entre otras cosas apoyando el cumplimiento de los compromisos acordados en el Pacto Digital Global y en otros marcos pertinentes.

Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para aprovechar la digitalización de los servicios en pro del trabajo decente

216. Las tecnologías digitales, incluida la inteligencia artificial, se han ido incorporado de manera creciente a las instituciones laborales, como los sistemas de administración y de inspección del trabajo, los servicios públicos de empleo y las administraciones de la seguridad social. Las tecnologías digitales y los datos sobre la materia pueden ayudar a estas instituciones a aumentar la eficiencia y la eficacia de sus servicios, a la vez que favorecen la inclusión al reducir las barreras de acceso. La digitalización puede sustentar la transición a la formalidad, en particular ofreciendo herramientas adaptadas para abordar las múltiples causas de la informalidad, como los obstáculos al registro de empresas o trabajadores o el bajo nivel de cumplimiento. Además, las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores están recurriendo a la digitalización para reforzar sus servicios y actividades de divulgación entre sus afiliados, y recopilar y difundir datos.

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

- documentar y difundir el uso innovador de las tecnologías digitales y la inteligencia artificial para mejorar la eficacia de los servicios en pro del trabajo decente, incluidos los prestados en el marco de los sistemas de administración del trabajo, las administraciones de la seguridad social y los servicios públicos de empleo;

- posibilitar que las instituciones ayuden a las mipymes a colmar la brecha digital y a aprovechar las nuevas oportunidades, entre otras cosas a través de la prestación de servicios financieros y de fomento empresarial, y
- promover, concebir e implantar servicios y herramientas digitales, como el pago digital de los salarios y los sistemas electrónicos de gestión de expedientes, para apoyar a los servicios de inspección del trabajo, también en colaboración con el Centro de Turín y otras organizaciones.

218. A nivel mundial, la OIT:

- reforzará los conocimientos y las alianzas y difundirá buenas prácticas y enfoques innovadores en la aplicación de tecnologías digitales que favorecen la transición a la formalidad, incluidas las finanzas digitales, el pago

digital de salarios y las plataformas de administración electrónica;

- reforzará los conocimientos y los datos empíricos de alcance mundial sobre la reducción de la brecha digital mediante la digitalización de los servicios, entre otras cosas difundiendo buenas prácticas a través del Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital, y
- brindará orientaciones y creará capacidad con respecto a la integración de datos sobre el mercado de trabajo recabados por diferentes instituciones y la interoperabilidad de los sistemas de datos e información, entre otros fines para aumentar la información sobre el mercado de trabajo, la intermediación en el mercado de trabajo, la prestación de protección social y el control del cumplimiento efectivo por parte de los servicios de inspección del trabajo.

► III. Resultado en materia de coherencia de las políticas

Resultado 9: Mayor coherencia de las políticas e intensificación de la acción para promover la justicia social a través del trabajo decente

Estrategia

219. La OIT, en virtud de su mandato de promover la justicia social y el trabajo decente, su estructura tripartita y su enfoque y acción normativos, se encuentra en una posición idónea para liderar, revitalizar y encauzar los esfuerzos multilaterales destinados a ayudar a los países a encontrar un equilibrio entre políticas económicas, sociales y ambientales contrapuestas. En un contexto mundial que evoluciona rápidamente, caracterizado por crisis y transformaciones interconectadas —provocadas por las recesiones económicas, el cambio climático, las desigualdades sociales y los cambios demográficos— existe una necesidad urgente y crucial de reforzar la coherencia de las políticas e intensificar la acción para acelerar el progreso hacia la consecución de los ODS y sentar las bases de una nueva agenda mundial posterior a 2030, a partir de un contrato social renovado.

220. Esta posición de liderazgo debería redundar en una colaboración más estrecha y de mayor impacto con el sistema de las Naciones Unidas y con las instituciones financieras internacionales, así como con otras organizaciones mundiales, regionales y nacionales. Los resultados de la Cumbre del Futuro, de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y de la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo brindan nuevas oportunidades de responder a las repercusiones sociales, económicas y laborales inmediatas de las crisis mundiales recientes, sin dejar de impulsar los cambios transformadores que son esenciales para el desarrollo sostenible. La OIT debería seguir promoviendo estos objetivos en los foros multilaterales pertinentes, como el G7, el G20, los BRICS⁹ y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, a fin de que los compromisos internacionales se traduzcan en acciones efectivas

que generen trabajo decente y hagan avanzar la justicia social.

221. La Coalición desempeñará un papel fundamental en los esfuerzos que despliega la OIT para mejorar la coherencia de las políticas e intensificar la acción en relación con todos los resultados en materia de políticas. Ofrecerá una plataforma dinámica para movilizar los compromisos políticos, fomentar las alianzas estratégicas y atraer las inversiones necesarias para promover la justicia social y el trabajo decente, tanto a nivel mundial como regional y en los países. Los asociados de la Coalición podrán adoptar medidas concretas en apoyo de las prioridades nacionales y ampliar el impacto de esas medidas mediante una colaboración multilateral coordinada. La posición de la OIT al frente de la Coalición y el hecho de que acoja a su secretaría le permitirá desempeñar un papel de liderazgo en el desarrollo temático de la Coalición y velar por que esta tenga en cuenta sus valores y prioridades estratégicas. La OIT colaborará también con los asociados de la Coalición para dar curso a los resultados de la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, reforzando así la integración de los objetivos de la justicia social y el empleo en los programas de políticas.

222. El Acelerador mundial, una de las iniciativas de alto impacto de las Naciones Unidas para acelerar la consecución de los ODS y uno de los principales marcos de intervención de la Coalición, permitirá reforzar la colaboración multilateral y la coherencia de las políticas con miras a la creación de empleos decentes y la ampliación de la protección social. Permitirá también mejorar los logros obtenidos en relación con los resultados en materia de políticas al ayudar a los mandantes de la OIT a elaborar y financiar políticas y programas de empleo y protección social integrados, basados en los derechos y con perspectiva de género. Gracias a una mayor colaboración entre las entidades de las Naciones Unidas, los asociados para el desarrollo y las

⁹ Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica.

instituciones financieras, el Acelerador mundial ayudará a los mandantes en los países pioneros a aprovechar las oportunidades que ofrecen los compromisos políticos asumidos a alto nivel y el enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales para incrementar los recursos nacionales destinados a las políticas y programas de empleo y protección social, impulsar las inversiones generadoras de dividendos sociales, producir importantes efectos multiplicadores sociales y económicos, y garantizar el respeto de los principios inherentes al trabajo decente. El Grupo Directivo del Acelerador mundial apoyará iniciativas conjuntas de sensibilización y diálogos de política de alcance mundial y regional, y el Servicio de Apoyo Técnico dirigido por la OIT y su centro de conocimientos especializados seguirán prestando servicios de asesoramiento, mejorando las oportunidades de financiación y movilización de fondos y dotando a los comités directivos nacionales y a los equipos de las Naciones Unidas en los países de las capacidades necesarias para lograr los objetivos previstos en las hojas de ruta nacionales mediante el diálogo social.

223. Para hacer frente los retos asociados a las transformaciones mundiales es necesario reforzar la colaboración en toda la Oficina a fin de apoyar un enfoque integrado y coherente en la formulación y la aplicación de políticas que abarque distintos resultados en materia de políticas. Este enfoque propiciará una actuación sostenida y coordinada orientada a lograr un mayor impacto en los países y fortalecer la posición de la OIT a nivel mundial en cuatro ámbitos temáticos, a saber: i) la transición de la economía informal a la economía formal; ii) una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; iii) el trabajo decente en las cadenas de suministro, la inversión y el comercio, y iv) el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis. La OIT seguirá fomentando la coordinación y la acción integrada en toda la Oficina en cada uno de estos cuatro ámbitos temáticos y entre ellos, por conducto de los programas de acción prioritarios establecidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Para ello, habrá que coordinar las actividades de asesoramiento técnico y apoyar la formulación de políticas y medidas integradas, aplicando, en particular, un enfoque sectorial que promueva la innovación y la capacidad de adaptación. En 2026 se llevará a cabo un examen de mitad de periodo de la aplicación de los programas de acción prioritarios, que servirá de base para la adopción de decisiones sobre futuras medidas.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto 9.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

224. Para concretar la visión de un contrato social renovado que haga de la justicia social el fundamento de la paz permanente, la prosperidad compartida y la igualdad de oportunidades es necesario un enfoque integral y coordinado que abarque respuestas de política e institucionales más firmes a todos los niveles. Es urgente actuar para hacer realidad esta visión, habida cuenta de la necesidad de responder a las crecientes presiones mundiales y acelerar los progresos hacia la consecución de los ODS, aprovechando el impulso de los compromisos políticos asumidos recientemente y con vistas a un marco posterior a 2030 que priorice la justicia social.

225. La OIT utilizará estratégicamente su posición y participación en foros políticos de alto nivel para ayudar a sus mandantes a afrontar los retos mundiales e intensificar su labor y ampliar su alcance, asegurándose de que su enfoque centrado en las personas se vea reflejado en los programas de políticas a escala mundial y se aplique de manera eficaz. La Coalición será el principal medio de acción, promoción y gestión de conocimientos, así como de movilización de compromisos políticos, cooperación e inversión en favor de la justicia social a todos los niveles. En este marco, el Acelerador mundial desempeñará un papel fundamental para impulsar la colaboración y el apoyo en pro del desarrollo y financiar respuestas de políticas integradas a fin de crear empleos decentes y ampliar la protección social.

226. La OIT:

- ayudará a sus mandantes en sus esfuerzos por dar forma al contrato social renovado a diferentes niveles, desarrollando productos de difusión de conocimientos e iniciativas de desarrollo de la capacidad que contribuyan a la aplicación de los resultados de las cumbres de las Naciones Unidas relativos al trabajo decente y al establecimiento de la agenda para el desarrollo posterior a 2030;
- reforzará la colaboración con el G7, el G20, los BRICS, las instituciones y redes financieras regionales e internacionales, como la red Finanzas en Común, y otros procesos intergubernamentales en aras de la coherencia de las políticas para el logro de la justicia social y el trabajo decente,

facilitando evaluaciones *ex ante* y *ex post* del impacto y aportando contribuciones normativas, técnicas y de políticas de alto nivel;

- ayudará a los mandantes en sus esfuerzos por integrar el Programa de Trabajo Decente en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas y las estrategias nacionales de desarrollo, participar en la aplicación de los PTDP y colaborar con iniciativas específicas dirigidas por los asociados de la Coalición para hacer avanzar la justicia social y el trabajo decente;
- seguirá desarrollando la Coalición, prestando especial atención a intervenciones clave que respondan a las necesidades de los mandantes y a la movilización de medidas colectivas de acción, promoción y difusión de conocimientos, para apoyar la consecución de los resultados en materia de políticas de la OIT;
- fomentará nuevas oportunidades de colaboración con los asociados de la Coalición, y reforzará las ya existentes, para lograr resultados concretos y tangibles sobre el terreno en apoyo de las prioridades temáticas, la integración del diálogo social y el tripartismo, y el marco normativo de la OIT;
- seguirá liderando el Acelerador mundial para facilitar la aplicación de políticas y programas relativos al empleo, las empresas y la protección social que sean coherentes e integrados y tengan perspectiva de género, inversiones en sectores de alto impacto y marcos de financiación nacionales y movilización de recursos internos adecuados y sostenibles;
- reforzará la capacidad de los mandantes para aplicar hojas de ruta nacionales, incrementar la financiación y lograr resultados sostenibles acordes con los ODS, mediante la prestación de asistencia técnica, metodologías innovadoras, herramientas a medida y actividades de formación sobre la elaboración y la aplicación de políticas integradas relativas al empleo, las empresas y la protección social para apoyar transiciones justas, sobre la base de las normas internacionales del trabajo pertinentes, y
- recopilará datos empíricos sobre el impacto de la Coalición y el Acelerador mundial, documentará buenas prácticas, llevará a cabo estudios de investigación y realizará un seguimiento de los avances logrados en la consecución de resultados.

Producto 9.2. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal

227. Acelerar los progresos relativos a la transición a la formalidad, en consonancia con la Recomendación núm. 204, es fundamental para atacar las causas profundas de los déficits de trabajo decente, la pobreza y la desigualdad y cumplir la aspiración de lograr la justicia social. Mediante la coordinación e integración eficaces de las políticas y el apoyo destinados a promover la transición a la formalidad, la OIT contribuirá a la consecución del trabajo decente para todos de la siguiente forma: i) formulando, sobre una base empírica, una concepción común del tratamiento de la informalidad y sus causas profundas entre los mandantes y en el sistema multilateral; ii) fortaleciendo la capacidad de los mandantes para formular, aplicar y supervisar estrategias inclusivas e integradas basadas en mecanismos de coordinación eficaces y el diálogo social, y iii) estableciendo alianzas estratégicas en el seno del sistema multilateral.

228. Para aumentar la coordinación y la coherencia de las políticas en este ámbito a nivel nacional y mundial, la OIT:

- desarrollará la base de datos empíricos sobre la informalidad en los países, entre otras cosas apoyando la aplicación de las normas sobre la economía informal adoptadas en la 21.ª CIET, para dar a conocer a los mandantes, el sistema multilateral y otras partes interesadas clave vías eficaces que conduzcan a la formalidad y medidas destinadas a evitar la informalización, y apoyar, mediante el diálogo social, la definición e implantación de tales vías y medidas;
- diseñará y coordinará la ejecución de actividades de desarrollo de la capacidad sobre estrategias de formalización integradas y con perspectiva de género, y promoverá la coherencia y las sinergias entre las distintas intervenciones en materia de políticas a nivel nacional y sectorial, prestando especial atención al papel que desempeñan los interlocutores sociales para poner en aplicación la Recomendación núm. 204;
- coordinará, a través de la actuación y colaboración de toda la Oficina, la aplicación de la estrategia que resulte de las conclusiones de la discusión general sobre enfoques innovadores para combatir la informalidad y promover transiciones hacia la formalidad a fin de fomentar el trabajo decente, que mantendrá la Conferencia en su 113.ª reunión (2025);

- ampliará y difundirá los conocimientos sobre enfoques eficaces e integrados que permitan facilitar la transición a la formalidad recabando datos sobre medidas que hayan resultado eficaces;
- desarrollará métodos, herramientas y modelos de intervención innovadores, entre otras cosas aplicando las tecnologías digitales y las ciencias del comportamiento, para reducir los déficits de trabajo decente, aumentar la productividad en la economía informal y favorecer la transición a la formalidad;
- promoverá la adopción de enfoques integrados sobre la transición a la formalidad a nivel de los países, también a través de los equipos de las Naciones Unidas en los países y en el marco del sistema multilateral, fomentando el intercambio de experiencias entre los países y las regiones, y la aplicación de modelos de intervención colaborativos que engloben, cuando proceda, los cuatro ámbitos abarcados por los programas de acción prioritarios, y
- emprenderá con otras entidades de las Naciones Unidas e instituciones internacionales iniciativas de política e investigaciones conjuntas sobre la transición a la formalidad con miras a reforzar el papel de la OIT en los debates sobre políticas y fomentar la cooperación para el desarrollo en este ámbito.

Producto 9.3. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos

229. Para lograr la justicia social y el trabajo decente, es indispensable emprender actuaciones frente al cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad que permitan una transición justa para todos. Las políticas integradas, formuladas con la participación activa de los interlocutores sociales y a través del diálogo social y referidas a distintos ámbitos y sectores, y la financiación son esenciales para hacer frente a los desafíos ambientales y aprovechar las oportunidades económicas y sociales. Se velará por la coordinación de toda la Oficina a fin de aplicar la estrategia y el plan de acción para dar efecto a la Resolución relativa a una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, adoptada por la Conferencia en su 111.^a reunión (2023), y para que las Directrices de política de la OIT para una transición justa sean un punto de referencia central en la elaboración de políticas. Se tendrán en cuenta factores como los relacionados con

el estrés térmico en el lugar de trabajo, la necesidad de aprovechar los minerales esenciales para la transición energética con el objetivo de desarrollar tecnologías de energía renovable, la lucha contra la contaminación por plásticos, las economías verde, azul y circular, la restauración de las tierras y los ecosistemas, y la integración de los principios relativos a una transición justa en las contribuciones determinadas a nivel nacional con arreglo al Acuerdo de París y otras estrategias climáticas.

230. Para aumentar la coordinación y la coherencia de las políticas en este ámbito a nivel nacional y mundial, la OIT:

- reforzará la base de datos y de conocimientos para lograr una transición justa, realizará evaluaciones sectoriales, de la cadena de suministro y del empleo con perspectiva de género, y medirá las repercusiones económicas y sociales del cambio climático y ambiental en la creación de empleo, así como los efectos de las políticas formuladas en respuesta a ellas;
- apoyará políticas integradas y la inclusión de los principios relativos a una transición justa en las estrategias climáticas mediante el diálogo social, la coordinación interministerial y la participación activa de los interlocutores sociales, basándose en las Directrices de política de la OIT para una transición justa y prestando atención a las repercusiones económicas y sociales, las necesidades de las mipymes, los trabajadores en situación de vulnerabilidad o de crisis, los trabajadores de la economía informal y los pueblos indígenas y tribales, y, en particular, los trabajadores y las unidades económicas de los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo;
- diseñará y coordinará la ejecución de actividades de desarrollo de la capacidad relativas a políticas y programas en favor de una transición justa, prestando atención a la igualdad de género, el empleo juvenil, la inclusión de la discapacidad y la migración;
- llevará a cabo estudios de investigación integrados sobre cuestiones relacionadas con una transición justa que revistan interés para los mandantes;
- apoyará los enfoques coherentes e integrados de una transición justa en todos los resultados en materia de políticas y los ámbitos abarcados por los programas de acción prioritarios, realizará aportaciones a la iniciativa Acción Climática para el Empleo y otros programas conjuntos de las

Naciones Unidas y la OIT, y los movilizará, en favor de una transición justa;

- fomentará la participación de los mandantes en procesos y plataformas multilaterales y regionales sobre el medio ambiente, a saber, en el marco de la Asamblea de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente, la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Grupo de Ministros de Finanzas de los Veinte Vulnerables del Foro de Vulnerabilidad Climática y coaliciones temáticas en el marco de las Naciones Unidas, y
- reforzará la movilización de recursos y las alianzas, entre otras entidades con los bancos multilaterales de desarrollo y los fondos climáticos, para integrar los principios relativos a una transición justa en la financiación para el clima, la biodiversidad y otro tipo de financiación relacionada con el medio ambiente.

Producto 9.4. Mayor coherencia del apoyo y la acción para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro

231. Las cadenas de suministro son motores esenciales para impulsar la justicia social, el trabajo decente y el desarrollo socioeconómico. Con la combinación adecuada de políticas y reglamentación, los mandantes pueden abordar las causas profundas y los factores desencadenantes de los déficits de trabajo decente en las cadenas de suministro, en particular en lo que atañe al cumplimiento de la legislación nacional y el respeto de las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En consonancia con su Estrategia sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro (2023-2027), la OIT se centrará en apoyar a sus mandantes, utilizando todos los medios de acción a su alcance, para que hagan realidad el trabajo decente en las cadenas de suministro, y en fomentar la coherencia de las políticas a ese respecto en todo el sistema de las Naciones Unidas y entre otras organizaciones multilaterales, las instituciones financieras internacionales y otros asociados pertinentes, incluidos aquellos que integran el sistema internacional de comercio.

232. Para aumentar la coordinación y la coherencia de las políticas en este ámbito a nivel nacional y mundial, la OIT:

- llevará a cabo en los países iniciativas integradas, con la participación de toda la Oficina, para

potenciar las cadenas de suministro a fin de promover las empresas sostenibles y aumentar el empleo, la productividad, la transferencia de competencias, la formalización, una transición justa, el acceso a la protección social y la igualdad de trato y la inclusión de los trabajadores en situación de vulnerabilidad;

- generará conocimientos sobre la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relacionadas con las cadenas de suministro, prestando especial atención a las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, y sobre del curso dado a los comentarios formulados por los órganos de control;
- diseñará y coordinará la ejecución de actividades de desarrollo de la capacidad para aumentar el grado de cumplimiento de la legislación nacional, fomentar la diligencia debida en aras del trabajo decente en el contexto del cambiante panorama normativo y de políticas relacionado con las cadenas de suministro, y brindará acceso a mecanismos de reparación eficaces a los trabajadores cuyos derechos hayan sido vulnerados como consecuencia de operaciones empresariales;
- diseñará y coordinará la ejecución de actividades de desarrollo de la capacidad sobre la importancia de las políticas de comercio e inversión, incluidas las disposiciones en materia de trabajo previstas en los acuerdos de comercio e inversión, para lograr el crecimiento sostenible y crear empleos decentes;
- realizará y difundirá estudios de investigación con base empírica sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro que incluyan recomendaciones viables;
- fomentará alianzas para promover la cooperación multilateral y la coherencia de las políticas a nivel mundial y de los países, y movilizará recursos para aplicar la Estrategia relativa a las cadenas de suministro, y
- catalizará esfuerzos para garantizar que las cadenas de suministro y las políticas de comercio e inversión contribuyan al desarrollo socioeconómico, la formalización, las empresas sostenibles, el logro de una transición justa y la ampliación de la protección social.

Producto 9.5. Mayor coherencia del apoyo y la acción para promover sociedades inclusivas, pacíficas, estables y resilientes a través del trabajo decente y la justicia social en contextos de crisis, posteriores a las crisis y de fragilidad

233. Los conflictos, los desastres y la fragilidad dificultan el logro del trabajo decente y la justicia social. La OIT, en virtud de la Recomendación núm. 205, promueve la coherencia, fomenta la integración y moviliza recursos internos y externos en todas las fases de respuesta a las crisis para implicar y prestar apoyo a sus mandantes en la promoción de la paz, la resiliencia y los principios de trabajo decente respecto de los tres ejes del nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz, complementando las intervenciones de los actores humanitarios con perspectivas a medio y largo plazo. Se ampliarán la recopilación de datos recurriendo a fuentes innovadoras, y la capacidad de análisis, con el fin de subsanar las lagunas de conocimientos y abordar los efectos de las crisis en los mercados de trabajo y en la protección social. Se llevarán a cabo actividades de promoción, intercambio de conocimientos y comunicación en el marco de la respuesta a las crisis para contribuir a la movilización de recursos, gestionar los riesgos de reputación y sensibilizar al respecto a los mandantes y los asociados de la OIT.

234. Para aumentar la coordinación y la coherencia de las políticas en este ámbito a nivel nacional y mundial, la OIT:

- velará por la intervención temprana de los mandantes en los mecanismos de prevención, preparación y respuesta ante las crisis mediante la mejora de la promoción, el intercambio de conocimientos y las alianzas con actores nacionales, bilaterales y multilaterales, incluidas las instituciones financieras internacionales y las organizaciones humanitarias;
- facilitará la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción de

normas internacionales del trabajo respecto de los tres ejes del nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz mediante enfoques estratégicos, de conformidad con la Recomendación núm. 205;

- incorporará la sensibilidad ante los conflictos, la perspectiva de género, la inclusión de la discapacidad, la capacidad de respuesta para el mantenimiento de la paz y la planificación de la preparación ante el riesgo de desastres y la reducción de dicho riesgo en los PTDP y los marcos nacionales de desarrollo pertinentes;
- desarrollará herramientas y realizará análisis con perspectiva de género consultando fuentes de datos consolidadas e innovadoras para facilitar la evaluación del impacto de las crisis en el trabajo decente, con el fin de formular medidas de respuesta específicas para la prevención, la mitigación y la recuperación aplicables a todos los ámbitos de políticas;
- fortalecerá la capacidad de respuesta de la OIT ante las crisis abordando los desafíos relacionados con la seguridad, las operaciones y la aplicación y adoptando protocolos eficaces de respuesta a las crisis, en estrecha coordinación con otras entidades de las Naciones Unidas, incluidas las financiadas con cargo al Fondo para la Consolidación de la Paz del Secretario General de las Naciones Unidas;
- diseñará y coordinará la ejecución de actividades de desarrollo de la capacidad para abordar crisis interconectadas, como los desastres ambientales, el resurgimiento de la informalidad debido a los desplazamientos forzados y los flujos migratorios, y las repercusiones en el mercado de trabajo de las perturbaciones en las cadenas de suministro, e
- intensificará las iniciativas de desarrollo de conocimientos y capacidades basándose en la discusión sobre el Estudio General relativo a la Recomendación núm. 205, que celebrará la Conferencia en su 114.^a reunión (2026).

► IV. Resultados funcionales

Resultado A: Mejora de los conocimientos y la comunicación, y fortalecimiento de las alianzas y las plataformas para fomentar la innovación y el desarrollo de la capacidad

Estrategia

235. Basándose en las enseñanzas extraídas de la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación aprobada por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión (marzo de 2023), la Oficina seguirá fortaleciendo su capacidad de generación y difusión de conocimientos, entre otras cosas mediante la compilación y producción de estadísticas precisas y actualizadas, investigaciones de vanguardia y una comunicación mejorada para promover la justicia social en el mundo del trabajo. La Oficina también reforzará su enfoque de las alianzas de cooperación para el desarrollo, basándose en las conclusiones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025 realizada en 2024 y promoverá innovaciones en los ámbitos del desarrollo de la capacidad y la prestación de servicios con el apoyo del Centro de Turín. En consonancia con los principios rectores del «quinteto de cambios» establecidos en el marco de la iniciativa ONU 2.0, los productos y servicios de gestión de los conocimientos de la OIT serán cada vez más innovadores y se basarán cada vez más en datos y en las tecnologías digitales, y aprovecharán los métodos de prospectiva estratégica y las ciencias del comportamiento, a los efectos de actividades de desarrollo de la capacidad y de asesoramiento en materia de políticas, según proceda.

236. En 2026-2027, la labor en materia de estadística se ceñirá a las prioridades establecidas en las resoluciones y directrices adoptadas por la 21.^a CIET (octubre de 2023), que fueron aprobadas por el Consejo de Administración en su 350.^a reunión (marzo de 2024), e incorporará las conclusiones y recomendaciones de la evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y enfoques de la OIT para la elaboración y el uso de estadísticas del trabajo (2018-2023) realizada en 2024. La 21.^a CIET trazó una ambiciosa hoja de ruta para la futura labor de la Oficina con respecto a las principales estadísticas del

trabajo, que se centrará en la elaboración y el perfeccionamiento de definiciones, metodologías y directrices estadísticas en colaboración con los mandantes y en la prestación de ayuda a los Estados Miembros para perfeccionar y aplicar normas a fin de mejorar la recopilación y producción de datos.

237. Para responder de manera más eficaz a las necesidades de conocimientos de los mandantes de la OIT y reforzar su influencia a nivel mundial, regional y nacional, la OIT seguirá poniendo a disposición los conocimientos existentes y realizando estudios de investigación transversales y con perspectiva de género sobre cuestiones relativas al trabajo decente que contengan recomendaciones de política claras y operativas. Los esfuerzos se centrarán en velar por que los informes de referencia, las notas de investigación y los productos de difusión de conocimientos de la OIT tengan mayor eco y sean más utilizados por los mandantes y las comunidades de académicos e investigadores de todo el mundo. Las conclusiones y recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel de las estrategias y enfoques de la OIT en materia de investigación y gestión de los conocimientos realizada en 2020 ayudarán a introducir mejoras en este ámbito.

238. La Oficina aprovechará las últimas tecnologías de la comunicación y utilizará herramientas innovadoras para contribuir a reforzar la reputación de la OIT como referente mundial sobre el mundo del trabajo, organización líder en difusión de conocimientos y asociado para el desarrollo eficaz. Creará y difundirá contenidos de gran impacto, inclusivos y equilibrados en términos de género, que pongan de relieve los estudios de investigación, los datos, las actividades de promoción y de asesoramiento en materia de políticas de la OIT y la repercusión mundial de la labor de la Organización en el trabajo decente y la justicia social, lo que implica, entre otras cosas, promover el mandato de la OIT, su estructura tripartita, las normas internacionales del trabajo, las alianzas para el desarrollo y los resultados logrados por los mandantes y los asociados.

239. A fin de ampliar, consolidar y garantizar la pertinencia de la cooperación para el desarrollo, la Oficina reforzará las alianzas y los acuerdos de colaboración específicos, tanto con fines de financiación como de otro tipo, guiándose por las prioridades mundiales, regionales y nacionales de la OIT y las necesidades de los mandantes y teniendo en cuenta las conclusiones y recomendaciones formuladas en la evaluación independiente de alto nivel de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2020-2025, realizada en 2024. Entre los asociados figurarán los mandantes de la OIT, otras entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, otros asociados para el desarrollo, fundaciones privadas, empresas, instituciones académicas, medios de comunicación, gobiernos locales y regionales y organizaciones de la sociedad civil.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

Producto A.1. Mejores estadísticas del trabajo basadas en normas estadísticas internacionales y sistemas fiables de información sobre el mercado de trabajo

240. La Oficina apoyará la aplicación de las principales normas sobre estadísticas del trabajo adoptadas por la 19.^a, la 20.^a y la 21.^a CIET mediante la prestación de asistencia técnica directa a nivel nacional y regional y la organización de programas de formación a escala mundial. Ayudará a los mandantes a mejorar su capacidad para producir y utilizar estadísticas del mercado de trabajo de alta calidad para la formulación de políticas, utilizando las últimas normas estadísticas internacionales. La Oficina seguirá compilando datos para mejorar la base de datos sobre estadísticas del trabajo, ILOSTAT, también con respecto a los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga, y ayudará a los países a mejorar sus sistemas de información sobre el mercado de trabajo, incorporando nuevas fuentes de datos y métodos de análisis innovadores. Se reforzará la innovación en la recopilación de datos y la modelización de estimaciones mediante la integración de macrodatos, inteligencia artificial, datos administrativos y otras fuentes de datos, cuando sea posible, junto con las fuentes tradicionales, para mejorar la fiabilidad y la actualización de los datos.

241. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- la elaboración de normas estadísticas, en consulta con los mandantes, que se presentarán a la 22.^a CIET, lo que incluirá una revisión de la Clasificación

Internacional Uniforme de Ocupaciones y la cuestión de la medición del trabajo del cuidado, el empleo en plataformas digitales, la migración laboral, las relaciones laborales y la violencia y el acoso relacionados con el trabajo;

- una estrategia para reforzar las estadísticas del trabajo que mejore los mecanismos de coordinación aplicables a la producción de estimaciones nacionales, regionales y mundiales, publicaciones de referencia y otras importantes publicaciones y modelos elaborados por la Oficina;
- un repositorio ampliado de microdatos armonizados alimentado por fuentes adicionales, como encuestas de establecimientos y encuestas de ingresos y gastos de los hogares, además de las encuestas de población activa;
- la difusión mejorada de estadísticas del trabajo a través de la base de datos ILOSTAT, por medio de blogs, herramientas de inteligencia artificial y notas y actualizaciones estadísticas accesibles que permitan desglosar los datos por sexo, edad, discapacidad y otros criterios, y
- herramientas para reforzar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo mediante el uso de datos de las administraciones nacionales y de otras fuentes.

Producto A.2. Estudios de investigación transversales y de vanguardia para promover la justicia social mediante el trabajo decente y productivo

242. La Oficina realizará estudios de investigación de vanguardia con base empírica, aprovechando los conocimientos especializados de los mandantes y tomando en consideración sus necesidades, así como las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las reuniones tripartitas. Las investigaciones se centrarán en: los factores que afectan a la justicia social; la dinámica del empleo y el problema de la calidad del trabajo en la economía digital; la repercusión de la automatización y la inteligencia artificial en el empleo; y formas en que los responsables de la gestión se adaptan a estos cambios. Los estudios de investigación abordarán las desigualdades en el mundo, la pobreza, el papel que desempeñan unas instituciones del trabajo eficaces, el impacto del crecimiento económico inclusivo en la reducción de la pobreza de los ocupados, la adquisición de competencias y el aprendizaje permanente, el diálogo social y los efectos de los sistemas de protección social en la igualdad. Además,

analizará los puntos de convergencia entre el trabajo decente, el desarrollo sostenible y la incidencia del cambio climático, haciendo hincapié en la integración del trabajo decente en las políticas climáticas para lograr una transición justa. En las publicaciones basadas en esos estudios de investigación se utilizarán herramientas digitales y análisis de datos avanzados para presentar información en tiempo real e hipótesis prospectivas que ayuden a los responsables de la formulación de políticas a anticipar nuevas tendencias. Las publicaciones tendrán un estilo claro y conciso a fin de maximizar su pertinencia y accesibilidad.

243. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- estudios de investigación de ámbito mundial y regional adaptados a las necesidades de los mandantes, que se difundirán oportunamente a través de formatos y canales de fácil acceso, incluidos informes de referencia y otros informes importantes, documentos de trabajo, notas de investigación y otras notas sobre la justicia social y el futuro del trabajo;
- proyectos de investigación a nivel mundial, regional, sectorial y nacional, de carácter transversal y con una perspectiva de género, que aborden las preocupaciones de los mandantes y se centren en ámbitos como la economía digital, el desarrollo sostenible, la acción climática, las desigualdades mundiales y las transiciones laborales dinámicas;
- herramientas innovadoras y productos multimedia, como contenido en redes sociales, vídeos, infografías y blogs, para facilitar la difusión de los estudios de investigación y su utilización por parte de los mandantes, las redes externas pertinentes y los asociados para el desarrollo, y
- un mayor número de actividades de formación y desarrollo de la capacidad para los mandantes sobre la formulación de políticas basadas en datos empíricos, a través de iniciativas como la Academia de Investigación, la cooperación Sur-Sur y el apoyo a los PTDP.

Producto A.3. Comunicación de gran impacto para una mayor justicia social

244. La Oficina seguirá desarrollando y evaluando herramientas y plataformas de comunicación innovadoras, como las redes sociales, el sitio web y la intranet de la OIT y el canal de retransmisión en directo ILO Live, para maximizar su alcance e impacto.

Los análisis y los datos de audiencia guiarán la toma de decisiones estratégicas, y se utilizarán de manera responsable algunas herramientas de inteligencia artificial para mejorar la labor de comunicación. Este enfoque tiene como objetivo hacer llegar de forma eficaz contenidos específicos a los mandantes y otros destinatarios clave, mejorar las relaciones con los medios de comunicación y aumentar la visibilidad ante los asociados para el desarrollo. Además, se hará un gran hincapié en la comunicación interna, para que el personal conozca la misión de la OIT, se implique en dicha misión y se adhiera a ella. Entre otras cosas se reforzará la capacidad de comunicación, la planificación estratégica y la coordinación entre la sede y las oficinas exteriores, prestando atención a la difusión digital y a la comunicación de acuerdo con el enfoque de «Una OIT».

245. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- contenidos, materiales y campañas de comunicación creativos, inclusivos, de gran impacto, centrados en las personas y con perspectiva de género que estén en consonancia con los resultados en materia de políticas y los resultados funcionales que refuerzan la reputación de la OIT como organización de referencia para todas las cuestiones relativas al mundo del trabajo entre interlocutores prioritarios;
- mejoras en las plataformas digitales externas e internas que respondan a los comentarios y sugerencias formulados, optimicen la experiencia de los usuarios y presenten la labor de la Organización de manera atractiva para llegar a los destinatarios clave de la forma más eficaz, en particular a través del sitio web y la intranet de la OIT y el canal de retransmisión en directo ILO Live;
- un conjunto de orientaciones, datos de comunicación y laboratorios de desarrollo de competencias sobre métodos de comunicación nuevos y existentes, entre otros, sobre el uso responsable de la inteligencia artificial generativa para la comunicación, con control editorial, a fin de que todo el personal de la OIT comprenda su responsabilidad como comunicador y cuente con las competencias necesarias para una comunicación eficaz, y
- una alianza de comunicación estratégica con una organización de prestigio que defienda cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo, o con alguna empresa de medios de comunicación de ámbito mundial, para seguir reforzando y ampliando el perfil público de la OIT.

Producto A.4. Fortalecimiento de colaboraciones y alianzas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo

246. La Oficina reforzará las colaboraciones y alianzas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo con miras a reforzar la capacidad de los mandantes para desarrollar iniciativas eficaces y eficientes acordes con los resultados en materia de políticas de la OIT y las prioridades nacionales y adaptadas a la situación socioeconómica y cultural de cada país. La estrategia facilitará la movilización de recursos técnicos y financieros y aumentará la participación de los mandantes en la concepción, la aplicación y la evaluación de programas y proyectos de cooperación para el desarrollo que respondan a sus necesidades, lo que favorecerá la apropiación por parte de los países. Proseguirán los esfuerzos destinados a ampliar los programas que hayan dado buenos resultados y fomentar la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. La mejora de la rendición de cuentas, la planificación, el seguimiento, la presentación de informes y la transparencia en relación con el uso de los recursos y los resultados logrados seguirá siendo una prioridad.

247. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- la movilización continua de recursos del conocimiento, técnicos y financieros, incluidos los procedentes de fondos fiduciarios nacionales, para atender las prioridades de la OIT en el marco de las alianzas de cooperación para el desarrollo, teniendo en cuenta la evolución de la asistencia oficial para el desarrollo y preservando la autonomía de la Oficina en la consecución de sus prioridades estratégicas;
- la coordinación eficaz de las actividades de movilización de recursos destinados a los distintos resultados, en función de las prioridades de los mandantes y las necesidades de financiación, facilitando el intercambio de conocimientos sobre los distintos resultados para obtener mayores logros;
- alianzas mejoradas e innovadoras para amplificar las acciones en favor del trabajo decente y la justicia social y movilizar financiación con ese fin, y
- apoyo reforzado y adaptado al personal y los mandantes de la OIT para que participen de forma proactiva en alianzas con otras entidades de las Naciones Unidas y organizaciones intergubernamentales, instituciones financieras internacionales y plataformas y alianzas de múltiples partes interesadas, prestando especial

atención a la Coalición, el Acelerador mundial, los actores de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, el sector privado, las fundaciones, las organizaciones no gubernamentales y las instituciones académicas, de investigación y de formación.

Producto A.5. Enfoques innovadores del desarrollo de la capacidad para acelerar la consecución de cambios positivos

248. Basándose en la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación de 2023, la Oficina hará hincapié en el diseño y el refuerzo de procesos y herramientas innovadores de desarrollo de la capacidad. Se centrará en cuatro esferas: i) el fortalecimiento de las capacidades internas de gestión de la innovación; ii) el desarrollo de soluciones innovadoras para los mandantes de la OIT; iii) el fomento de una cultura institucional de innovación más sólida, y iv) una mejor integración de la OIT en el ecosistema mundial de la innovación.

249. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- el fortalecimiento de las capacidades internas de innovación, incluidas las iniciativas internas de mejora de la capacidad, para que las oficinas exteriores de la OIT puedan ofrecer servicios de asesoramiento a los mandantes en el ámbito de la digitalización y la inteligencia artificial y definan y amplíen soluciones innovadoras;
- la elaboración de soluciones innovadoras que permitan a los mandantes de la OIT desarrollar su capacidad mediante la metodología de *sprints* de diseño, concursos de innovación y actividades de prospectiva de futuro diseñados como espacios seguros para explorar de qué manera pueden aprovecharse tecnologías fundamentales como la inteligencia artificial, la informática cuántica y la biología sintética para promover el trabajo decente y la justicia social, con la inclusión digital como objetivo transversal. Entre otras cosas se promoverán otros formatos de aprendizaje innovadores como la Universidad Sur-Sur para Futuros Líderes en el Mundo del Trabajo;
- la organización de jornadas anuales de innovación en toda la Oficina y campañas de comunicación y promoción para sensibilizar a los mandantes y asociados de la OIT y solicitar su implicación en las actividades de innovación, potenciando así una cultura institucional que propicie la innovación, el cambio y el crecimiento, y

- una mayor visibilidad de la OIT como organismo líder en innovación, mediante la participación del Centro de Turín en redes mundiales de innovación, incluida la Red de Innovación de las Naciones

Unidas, y la organización de eventos para las partes interesadas de todo el sistema de las Naciones Unidas sobre el impacto que las tecnologías fundamentales pueden tener en el mundo del trabajo.

Resultado B: Mejora de la gobernanza y la supervisión

Estrategia

250. La buena gobernanza y la supervisión son esenciales para garantizar que la OIT y sus mandantes desempeñen un papel de liderazgo en la formulación de políticas y normas que promuevan la justicia social y fomenten un empleo productivo y el trabajo decente para todos, así como para garantizar los máximos niveles de rendición de cuentas y transparencia, que permitan generar una mayor confianza en la Organización.

251. Para posibilitar una gobernanza eficaz, la Oficina continuará brindando apoyo al proceso de establecimiento del orden del día, prestando a los mandantes servicios jurídicos de calidad, independientes y oportunos. Seguirá desarrollando y promoviendo soluciones innovadoras y sostenibles para la prestación de servicios y la producción de documentos con el fin de facilitar el funcionamiento de sus órganos de gobernanza, y promoverá la gobernanza digital adoptando los avances tecnológicos e integrándolos eficazmente en los procedimientos de trabajo. La Oficina seguirá proporcionando garantías de que la Organización cumple sus objetivos con eficacia y eficiencia mediante el fortalecimiento de sus funciones de supervisión y evaluación, centrándose en la rendición de cuentas y el aprendizaje.

252. La Oficina seguirá colaborando con otras entidades y procesos en el marco de las Naciones Unidas a nivel nacional, regional y mundial, incluida la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección y el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. De este modo, la OIT aprovechará las buenas prácticas de liderazgo, gobernanza, supervisión y evaluación. Contar con una cultura sólida de aprendizaje con base empírica y de rendición de cuentas representa una oportunidad para promover los aspectos que caracterizan a la OIT, a saber, las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social, en el marco más amplio del sistema de las Naciones Unidas.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

253. La Oficina brindará apoyo a la Conferencia, al Consejo de Administración y a sus comisiones auxiliares a fin de proporcionar una orientación estratégica a la labor de la Organización, y velará por que las decisiones adoptadas por los órganos rectores se apliquen de manera oportuna. La OIT seguirá sacando el máximo provecho posible a su estructura tripartita y poder de convocatoria para sentar las pautas y liderar la renovación del contrato social mundial mediante una toma de decisiones tripartita eficaz y un mayor compromiso político. Se prestará especial atención a potenciar el liderazgo de la OIT en los países proporcionando las competencias y los recursos adecuados. A tal fin, se capacitará al personal de la OIT para detectar tendencias emergentes, prever posibles cambios de orientación y reaccionar de manera proactiva. La Oficina contribuirá a cumplir el compromiso asumido en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas de inculcar una cultura de previsión, para mejorar la proyección a largo plazo, la planificación estratégica y el grado de preparación ante las diversas posibilidades de futuro.

254. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- la adopción por la Conferencia de resultados e instrumentos de políticas y normativos de autoridad reconocida, que permitan a la OIT desempeñar un papel de liderazgo en el establecimiento de un programa común para la Coalición y en el cumplimiento de la Agenda 2030, también en el marco del seguimiento de los resultados de la segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social; para ello se intensificará el compromiso político y el diálogo en materia de políticas inclusivos en los foros mundiales, regionales y nacionales, y se buscará la participación efectiva de representantes de otras

organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales internacionales en el marco de la Conferencia, así como en las reuniones regionales, con arreglo a su nuevo formato;

- la mejora del funcionamiento de las discusiones recurrentes en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022, a la luz de la decisión adoptada por el Consejo de Administración de examinar las modalidades de las discusiones recurrentes con el fin de mejorar el establecimiento de las prioridades estratégicas de la OIT, basándose en datos de evaluación, y
- el establecimiento de plataformas de programación estratégica adaptativas basadas en la demanda y en los datos, así como iniciativas de desarrollo de la capacidad, para favorecer la participación de los mandantes en la planificación, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas nacionales, en particular los PTDP y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas, aprovechando las tecnologías digitales.

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

255. La Oficina continuará prestando apoyo a los órganos rectores con el fin de que estos sigan mejorando sus operaciones e incrementen la inclusividad, la transparencia y la eficiencia. Tales objetivos se basarán en los debates que está manteniendo el Consejo de Administración sobre el examen de su funcionamiento, y en la definición de otros ámbitos en los que la Oficina podría introducir mejoras para contribuir a la aplicación del programa de trabajo y lograr los resultados establecidos en materia de políticas. La Oficina seguirá apoyando los debates sobre la participación plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, en particular, según proceda, mediante medidas concretas y duraderas encaminadas a acelerar la entrada en vigor del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1986. Se prestará especial atención a potenciar la colaboración y la participación tripartitas en la formulación de políticas y la toma de decisiones, con la ayuda de medios y herramientas electrónicos y aprovechando las nuevas tecnologías.

256. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- un apoyo continuo, según corresponda, a los debates de los mandantes sobre la participación

plena, equitativa y democrática en la gobernanza tripartita de la OIT, tomando como referencia las decisiones pertinentes y la orientación de los órganos de gobernanza;

- un conjunto de puntos estratégicos para el orden del día de las reuniones de la Conferencia, que se comunicará y se actualizará periódicamente con miras a facilitar la participación de los mandantes en los procesos pertinentes, el cual se establecerá a partir de estudios de investigación y productos de difusión de conocimientos con base empírica pertinentes que se elaborarán de manera oportuna, así como cuatro reuniones del grupo de coordinación durante el bienio;
- una mejor experiencia de los delegados, que se logrará mediante la implantación del Sistema de Gestión de Reuniones, un nuevo sistema de gestión de conferencias destinado a modernizar los procedimientos de gestión de las conferencias y los mandantes, y a brindar apoyo en la organización de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, las reuniones regionales y del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada;
- un mayor recurso a herramientas de terminología y traducción asistidas por computadora que hayan sido validadas por profesionales para la producción de documentos, de manera que haya un equilibrio entre la necesidad de elaborar documentos de alta calidad y de presentar dichos documentos dentro de los plazos previstos;
- un uso efectivo y un mejor aprovechamiento de las salas de reuniones que se han renovado recientemente en la sede, lo que permitirá tener una mayor audiencia y lograr una mayor inclusión, y
- servicios jurídicos de gran calidad, independientes y oportunos, centrados en reforzar la seguridad jurídica y facilitar la aplicación del reglamento de los órganos rectores.

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

257. La OIT seguirá aplicando el modelo de «las tres líneas» para la gestión de los riesgos y el control interno adoptado por el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas. La primera línea se refiere a las funciones de gestión operativa

relacionadas con la responsabilidad y la gestión de los riesgos y controles; la segunda línea tiene que ver con las funciones que facilitan las actividades institucionales, relacionadas con la supervisión de la gestión de los riesgos y de la aplicación de controles; y la tercera línea atañe a las funciones que proporcionan al Consejo de Administración y a la Dirección una garantía independiente de la eficiencia y la eficacia del sistema de control interno y de la utilización de los resultados de la supervisión y la evaluación para el aprendizaje y el mejoramiento institucionales.

258. En la OIT, un sólido marco de control interno, basado en Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS), asegura las dos primeras líneas. En toda la Oficina, se aplica un sistema de delegación de poderes, en función de las necesidades operativas, basado en los riesgos y supervisado por la Dirección. En la tercera línea, la Oficina de Auditoría Interna y Control, la Oficina de Evaluación y el Comité Consultivo de Supervisión Independiente proporcionan una visión de conjunto sobre el desempeño, el cumplimiento y el aprendizaje generales de la OIT, e informan directamente y de manera independiente al Consejo de Administración. Además, el Auditor Externo emite un dictamen de auditoría sobre los estados financieros anuales de la OIT y somete al Consejo de Administración un informe sobre el desempeño general de la Oficina, así como sobre su desempeño en áreas específicas, aplicando un enfoque basado en los riesgos. Además, la Oficina seguirá dedicando esfuerzos a actualizar y aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT en todas las esferas de la labor de la Organización, lo que garantiza una mayor rendición de cuentas por parte de la OIT ante los beneficiarios, de conformidad

con las prácticas de otras entidades de las Naciones Unidas.

259. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- la elaboración de procesos de evaluación de los riesgos y planes de auditoría que abarquen todas las esferas importantes de las actividades de la OIT;
- la realización de auditorías de seguimiento para verificar que la Dirección aplica las recomendaciones formuladas en los plazos acordados;
- la aplicación de métodos de evaluación actualizados con una mayor participación de los mandantes y los beneficiarios, financiación flexible para las evaluaciones *ex post* y técnicas de agrupación para adaptarse a otros productos de difusión de conocimientos con base empírica, lo que proporcionará conclusiones de alta calidad y recomendaciones viables;
- la actualización del sistema i-eval Discovery, de modo que esté plenamente operativo y permita realizar un mejor seguimiento digital del proceso de evaluación y un análisis de datos avanzado, además de brindar un mejor acceso, lo que facilitará el aprovechamiento de los datos de evaluación gracias a su difusión a usuarios concretos y el empleo de métodos basados en la inteligencia artificial, y
- la actualización del Marco de sostenibilidad ambiental y social de la OIT y la aplicación de salvaguardias mediante la reintroducción de una función de coordinación definida que brinde apoyo a un equipo de trabajo y a procesos institucionales en la Oficina en su conjunto.

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

Estrategia

260. La ejecución del programa de trabajo para el bienio 2026-2027 requiere la existencia de sistemas adecuados de gestión de recursos que puedan responder y adaptarse a diversos entornos operacionales. Tomando como base los progresos realizados y las enseñanzas extraídas en los bienios anteriores, la Oficina emprenderá iniciativas de gran calado para reforzar la transparencia y la rendición de

cuentas y fomentar la simplificación y la armonización de los procesos administrativos. Estas iniciativas tienen por objeto lograr una utilización más eficiente y sostenible de los recursos para que la OIT pueda obtener resultados tangibles y acrecentar su impacto global. Asimismo, se desplegarán grandes esfuerzos para preservar las importantes inversiones de capital realizadas en los últimos años con el objetivo de mantener los activos físicos y digitales que son fundamentales para la eficacia de las operaciones.

261. Los principios de la iniciativa ONU 2.0 son particularmente aplicables a la labor de la OIT destinada a incrementar la agilidad, la diversidad, la capacidad de respuesta y el impacto. La Oficina redoblará sus esfuerzos para modernizar la recopilación, la gobernanza, la integración, el intercambio, el análisis y la utilización de los datos, lo que permitirá a la Organización tomar decisiones más fundamentadas, ejercer un mayor liderazgo en las corrientes de pensamiento, mejorar la eficiencia y la transparencia y prestar un mejor apoyo a los mandantes. La OIT adecuará sus métodos a los principios de una gestión moderna basada en los resultados aprovechando para ello sus conocimientos especializados en materia de datos, su capacidad de innovación, la digitalización, la inteligencia artificial, la prospectiva estratégica y las ciencias del comportamiento. Sobre la base de estos cinco ámbitos específicos, que constituyen el denominado «quinteto de cambios», y de los resultados del ejercicio de inventario de competencias del personal de la OIT, se establecerán las prioridades de las estrategias de desarrollo del personal y de aprendizaje continuo, que se sustentarán en la actitud y mentalidad de desarrollo profesional que la Oficina ha venido promoviendo en los últimos años.

262. La promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, así como de un entorno de trabajo propicio, saludable y respetuoso, seguirá siendo el eje central del programa de recursos humanos, que incluirá iniciativas centradas en la elaboración de políticas y en actividades de comunicación y de cambio de comportamientos acordes con las estrategias y los compromisos asumidos por la OIT y de todo el sistema de las Naciones Unidas en materia de diversidad geográfica, igualdad de género, inclusión de la discapacidad, salud mental y bienestar, y prevención y respuesta a la explotación y los abusos sexuales y a cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Prioridades de la OIT para 2026-2027

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

263. Basándose en un enfoque suficientemente flexible para instaurar una cultura orientada al futuro, la Oficina creará nuevas soluciones y competencias digitales para mejorar la colaboración entre las partes interesadas y la toma de decisiones, lo que permitirá aumentar la eficiencia en la tramitación diligente de

las enmiendas a los textos que se examinan, mejorando así la eficacia de la importante labor que se realiza durante las reuniones de la Conferencia. Además, la integración de herramientas de inteligencia artificial en el lugar de trabajo para facilitar la redacción y el resumen de documentos, correos electrónicos, actas de reuniones y presentaciones, así como la producción de publicaciones y materiales de comunicación, contribuirá a generar una mayor eficiencia.

264. La Oficina seguirá adoptando medidas para transformar el lugar de trabajo, proporcionando espacios de oficina seguros y sostenibles que favorezcan métodos de trabajo innovadores y colaborativos. Aprovechando las ventajas que presenta el teletrabajo, tomará disposiciones para revisar las políticas de gestión del espacio de trabajo, optimizar la ocupación de los locales y reducir la huella global de las oficinas de la OIT. En respuesta al problema de la creciente inestabilidad del entorno de seguridad, la Oficina mejorará la aplicación y la coordinación de su política de seguridad en la sede y en las oficinas exteriores. Asimismo, consciente de la urgencia de la acción climática, la Oficina reducirá su huella ecológica, promoverá prácticas sostenibles y colaborará con las partes interesadas locales para integrar la sostenibilidad en el funcionamiento interno.

265. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- una solución revisada de inteligencia institucional y análisis, orientada a la implantación de un ecosistema en la nube que facilite el intercambio de datos entre las diversas fuentes de datos y el desarrollo de un modelo de gobernanza que dote al personal de medios para analizar los datos en tiempo real y elaborar informes en función de las necesidades;
- la sustitución de los programas informáticos de enmiendas existentes por una tecnología moderna y funcional que permita a los equipos trabajar en paralelo, eliminando los cuellos de botella en los procedimientos y reduciendo la necesidad de contar con un amplio apoyo técnico;
- la implantación de herramientas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia y mejorar la productividad de todo el personal;
- una gestión y una gobernanza de datos más coherentes con el fin de generar un mayor valor a partir de los activos de datos que posee la Organización;

- el fortalecimiento de las actividades de presentación de informes y análisis para mejorar el uso del espacio de oficinas y la transparencia de su gestión, aumentando así la eficiencia en el control de los bienes materiales de las oficinas de proyectos;
- un mayor desarrollo y aplicación de los sistemas integrados para promover la producción, la difusión y la conservación de la información y los procesos relacionados con las publicaciones, y
- el fortalecimiento de la aplicación y la coordinación de la política de seguridad de la OIT, en particular en las oficinas exteriores, mediante actividades de refuerzo de la capacidad de gestión de la seguridad de las oficinas exteriores y el despliegue de esa capacidad lo más cerca posible de esas oficinas, así como la mejora de las herramientas de comunicación, el control del cumplimiento y la formación y sensibilización del personal.

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

266. La OIT seguirá elaborando políticas, procedimientos y sistemas internos, y perfeccionando los ya existentes, para respaldar la planificación, la programación y la gestión estratégicas. Ello incluye promover la elaboración de presupuestos basados en los resultados, aprovechar las herramientas digitales y explorar opciones para utilizar la inteligencia artificial con el fin de mejorar y facilitar la gestión y la toma de decisiones a lo largo de todo el ciclo de programación, desde la planificación del trabajo hasta las labores de supervisión y presentación de informes.

267. Todos estos esfuerzos tienen por objeto mejorar la transparencia y el intercambio de información con los mandantes y los asociados, en particular con otras entidades de las Naciones Unidas, garantizando al mismo tiempo la aplicación de métodos de trabajo más eficaces y eficientes. Mediante la adopción de metodologías y procedimientos operativos modernos, la OIT reforzará su capacidad para obtener resultados con gran impacto y fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y en el que se disponga de más información.

268. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- una mayor integración de la información sobre los avances realizados en la consecución de resultados a escala mundial, nacional y de los proyectos para facilitar la prestación de un apoyo eficaz y eficiente a los mandantes y mejorar la elaboración de informes internos y externos;
- la racionalización y la revisión de los documentos de política de gobernanza financiera interna y de los manuales de usuario conexos, con miras a una mayor armonización y simplificación de las herramientas y los procesos administrativos;
- una iniciativa de gestión del cambio y desarrollo de la capacidad que permita a los directivos y demás personal de la OIT aprovechar plenamente el marco mejorado de gestión estratégica de la Oficina y las herramientas conexas, así como documentación y procesos administrativos simplificados, y utilizar los datos y las herramientas de inteligencia artificial generativa para fines de análisis estratégico;
- la mejora de los mecanismos de elaboración del presupuesto estratégico y la asignación de recursos basados en los resultados, delegados en los niveles adecuados, para seguir fomentando el uso integrado de los recursos del presupuesto ordinario y de las contribuciones voluntarias, con el fin de acelerar los avances hacia la obtención de resultados y un mayor impacto, y
- sistemas y cuadros interactivos consolidados y capacidad reforzada para producir y publicar información oportuna y de calidad sobre resultados y recursos, en consonancia con los requisitos establecidos por el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD-OCDE), la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI) y la plataforma UN INFO¹⁰, 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).

¹⁰ UN INFO es una plataforma digital gestionada por la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo que utilizan los equipos de las Naciones Unidas en los países para mejorar la transparencia y la rendición de cuentas por lo que respecta a la coordinación de las actividades para el desarrollo.

Producto C.3. Iniciativas transformadoras para promover una fuerza de trabajo dinámica, diversa y eficaz, con competencias de vanguardia y que opere en un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso

269. La Oficina reforzará la capacidad del personal directivo de la OIT para realizar una mejor planificación y adoptar decisiones fundamentales relacionadas con la gestión de los recursos humanos. Con el apoyo de las nuevas soluciones de análisis e inteligencia institucional y las herramientas de inteligencia artificial, la Oficina seguirá priorizando la planificación de la fuerza de trabajo, velando constantemente por anticipar los déficits y las necesidades de competencias y encontrar oportunidades para redistribuir los recursos de la sede, incluido el personal, en favor de las capacidades analíticas y técnicas de primera línea en las oficinas exteriores. Se mejorará el apoyo a la adopción de decisiones bien fundamentadas en materia de recursos humanos, facilitando información, orientaciones y asesoramiento basados en datos. Se hará hincapié en dotar al personal directivo de las competencias de gestión de personal necesarias para resolver los problemas cotidianos que se plantean en un entorno laboral que evoluciona rápidamente. La OIT seguirá incorporando nuevos métodos de trabajo y promoviendo activamente sus ofertas de empleo para atraer, contratar y retener a un personal más diverso, fomentando una cultura organizativa renovada y con visión de futuro y apoyando la conciliación de la vida laboral y personal.

270. La gestión eficaz del personal depende en gran medida de la solidez de las políticas y los procesos de contratación, gestión del desempeño y desarrollo profesional. La Oficina seguirá examinando y mejorando tanto la eficiencia como la eficacia de los procesos de contratación y gestión del desempeño profesional. La aplicación de la política revisada de movilidad y la creciente promoción de las adscripciones y los intercambios de puestos con fines de progresión profesional son también elementos que contribuyen a contar con una fuerza de trabajo dinámica, móvil y preparada para cumplir sus funciones.

271. Los entregables previstos durante el bienio consistirán concretamente en:

- un conjunto coherente de iniciativas, acordes con los planes de acción pertinentes de la OIT y de todo el sistema de las Naciones Unidas, para fomentar una cultura de renovación que promueva la diversidad, la equidad y la inclusión en un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso, que convierta a la OIT en un empleador atractivo;
- la aplicación de medidas para reforzar el compromiso y la rendición de cuentas de la dirección y del personal en lo que respecta a la prevención y la lucha contra la explotación y los abusos sexuales;
- la aplicación y evaluación de los resultados del Plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo para 2024-2026 y de las iniciativas destinadas a promover la igualdad de género y la inclusión de la discapacidad, a fin de mejorar las actividades futuras en estos ámbitos;
- estrategias de desarrollo del personal y aprendizaje continuo con visión de futuro para subsanar las carencias de competencias prioritarias y dotar al personal de competencias de vanguardia, incluidas las competencias en los ámbitos correspondientes al «quinteto de cambios» (conocimientos especializados en materia de datos, capacidad de innovación, digitalización, prospectiva estratégica y ciencias del comportamiento);
- información y orientaciones estratégicas destinadas a los directivos, junto con actividades de planificación del personal y análisis de datos e indicadores generados por inteligencia artificial, para desarrollar capacidades de liderazgo que permitan a la Organización cumplir su mandato y sus prioridades, especialmente en las oficinas exteriores, y
- mejora continua de las políticas y los procesos de contratación y gestión del desempeño profesional para que resulten más eficientes y eficaces y permitan contar con una fuerza de trabajo dinámica, móvil y preparada para cumplir sus funciones.

► Apéndice I

Registro estratégico de riesgos de la OIT para 2026-2027

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

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
		Al mismo tiempo, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025 y sus documentos finales brindan mayores oportunidades a la OIT para promover la justicia social a través del trabajo decente.	reforzando las existentes, especialmente en el marco de foros nacionales e internacionales sobre políticas, y v) utilizando los fondos de cooperación para el desarrollo con técnicas adaptativas de gestión de los proyectos a fin de adecuar las estrategias de ejecución de los proyectos y tener en cuenta la evolución de las prioridades. La OIT hará todo lo posible para aplicar las medidas de seguimiento previstas en los documentos finales de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social y del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, a fin de promover la coherencia de las políticas y las alianzas, velando por que se dé prioridad a la justicia social y el trabajo decente en la formulación de las políticas nacionales y mundiales.
3. Las solicitudes de apoyo a la OIT aumentan, superando los recursos disponibles.	La insatisfacción de las partes interesadas con la OIT perjudica su credibilidad, su influencia, su capacidad para establecer alianzas estratégicas y su acceso a fondos.	Al igual que otros muchos organismos especializados, se pide a la OIT que amplíe el alcance de su labor para hacer frente al cambio de prioridades, pero sin dejar de dar prioridad a su labor en otros ámbitos. Esto supone todo un desafío en el terreno, en donde los modelos de asignación de fondos con cargo al presupuesto ordinario y las prácticas presupuestarias aplicadas a la cooperación para el desarrollo dejan a la estructura exterior con una capacidad limitada para responder a los nuevos desafíos.	La OIT seguirá fortaleciendo sus políticas y prácticas sobre la gestión basada en los resultados con una mejor armonización entre los recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo y las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto. También reorientará más fondos del presupuesto ordinario, así como recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo, de la sede a las oficinas exteriores y reforzará su modelo de ejecución para dotar de mayor flexibilidad y agilidad a las oficinas exteriores con miras a una utilización integrada de los recursos acompañada de una mejor rendición de cuentas.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
4. La información acerca de la gestión y los datos de la OIT sobre sus actividades y sobre la consecución de resultados duraderos, sostenibles y con impacto son insuficientes o poco convincentes.	Las decisiones se basan en hipótesis erróneas, lo que redundaría en un uso ineficaz de los fondos y la imposibilidad de lograr los productos y resultados acordados en el Programa y Presupuesto o en los proyectos financiados con recursos extrapresupuestarios, de manera que se reduce la confianza de las partes interesadas y los flujos de contribuciones al presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios.	La Declaración del Centenario, el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 y la próxima Estrategia de Alianzas y Cooperación para el Desarrollo 2026-2029 proporcionan orientaciones estratégicas a este respecto. En 2019 la OIT estableció un marco de resultados innovador con indicadores sobre el impacto, los resultados y los productos previstos. Esto se ha seguido desarrollando en el contexto de la lucha contra la COVID-19 y a partir de las enseñanzas extraídas de las evaluaciones, en particular en lo que respecta a los procesos de gestión basada en los resultados dotados de una asignación integrada de recursos y los resultados a nivel de los países.	La OIT buscará oportunidades para reforzar su enfoque de gestión basada en los resultados, la transparencia y la rendición de cuentas, lo que dará lugar a mejoras en la programación, el seguimiento y el uso integrado de todos los recursos. La OIT ha establecido cuatro programas de acción prioritarios como puntos de partida para lograr la coherencia de las políticas, la coordinación, la sinergia y el trabajo en equipo.
5. Los proyectos o programas se ven afectados por casos importantes de fraude o corrupción.	Pérdida de confianza en la gestión de la OIT, que incide en la colaboración de asociados estratégicos y en los flujos de contribuciones al presupuesto ordinario y de fondos extrapresupuestarios.	En 2024, la OIT llevó a cabo una evaluación de los riesgos de fraude en toda la Organización, que puso de manifiesto las oportunidades existentes para fortalecer los controles frente al fraude y la sensibilización sobre la lucha contra este. Las mejoras resultantes se empezaron a aplicar en 2024.	La OIT seguirá vigilando su exposición al riesgo de fraude o corrupción y adoptará las medidas necesarias, especialmente con respecto a las actividades (como los acuerdos de ejecución y las adquisiciones) que se realizan en áreas geográficas y funcionales con una elevada vulnerabilidad.
6. Miembros del personal o beneficiarios de la asistencia de la OIT sufren explotación o abuso sexual por parte de personal de la OIT o de terceros contratados por esta.	Grave daño físico, psicológico, social y reputacional para los afectados. Profunda erosión de la confianza en la OIT y perjuicio a su reputación, lo que conlleva la reticencia a colaborar, financiera o programáticamente, con la OIT.	La explotación y los abusos sexuales son un ámbito que suscita gran preocupación en el sistema de las Naciones Unidas. Aunque el número de alegatos de este tipo es muy bajo en la OIT, los registros de riesgos en las oficinas de país muestran una creciente concienciación sobre las posibles vulnerabilidades en este ámbito. La OIT ha respondido a este desafío creando un grupo de trabajo interdepartamental y estableciendo una función dedicada específicamente a la prevención de la explotación y los abusos sexuales (Responsable de la Prevención y la Respuesta contra la	La OIT creará el puesto de Responsable de la Prevención y la Respuesta contra la Explotación y los Abusos Sexuales. Durante el bienio 2026-2027, la Oficina seguirá centrando su atención en incrementar la sensibilización, fomentar una cultura propicia a la libertad de expresión, mejorar los procesos de presentación de informes y de diligencia debida, y coordinar las actividades de prevención en todas las oficinas de la OIT, en particular a través de la determinación, elaboración e introducción de medidas adicionales para fortalecer la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la respuesta a estos.

Suceso de riesgo	Posibles consecuencias	Comentarios	Respuesta propuesta por la Oficina
		Explotación y los Abusos Sexuales), que depende directamente del Director General. Dicho Responsable y el grupo de trabajo impulsarán los esfuerzos destinados a fortalecer e integrar las medidas de prevención y respuesta pertinentes en todas las oficinas, los proyectos y las actividades de la OIT.	
7. Un ataque cibernético contra los sistemas de la OIT perturba las actividades o altera o divulga información confidencial y delicada.	Retraso en el logro de los resultados acordados; pérdidas financieras; daños a personas; perjuicio a la reputación de la OIT.	En el examen del marco de ciberseguridad de la OIT (GB.346/PFA/3), se concluyó que la OIT goza de una posición sólida en materia de ciberseguridad en comparación con otras organizaciones de las Naciones Unidas. Sin embargo, los ataques cibernéticos son cada vez más frecuentes y sus efectos en las actividades están aumentando.	La OIT sigue examinando constantemente las nuevas amenazas, mitiga las posibles vulnerabilidades y adopta las medidas correctivas adecuadas. Durante el bienio, la OIT actualizará sus protocolos de respuesta a programas de secuestro y otros protocolos conexos, a fin de incorporar las mejores prácticas existentes.
8. Un incidente de fuerza mayor (como un desastre natural o provocado por el ser humano) causa lesiones a miembros del personal o daños a las instalaciones o bienes de la OIT.	Alteración de las actividades; pérdidas financieras; desánimo y desmotivación del personal.	Las actividades de la OIT siguen estando expuestas a conflictos armados y sociopolíticos y a fenómenos meteorológicos extremos, cuyo número y gravedad van en aumento, así como a una posible nueva pandemia. A medida que la OIT amplía su presencia en Estados frágiles, es probable que aumente esta vulnerabilidad.	Las estructuras de gestión de crisis y los protocolos de continuidad de las actividades de la OIT proporcionan los mecanismos para prepararse y responder a un incidente grave. Estos mecanismos seguirán reforzándose y actualizándose en el bienio 2026-2027 a medida que las estructuras de continuidad de las actividades se integran en el enfoque más holístico para la gestión de incidentes y crisis creado por el sistema de gestión de la resiliencia institucional.

► Apéndice II

Marco de resultados para 2026-2027

1. En este apéndice se presenta el marco de resultados definido por la OIT para 2026-2027, que comprende los resultados esperados en relación con el impacto previsto a largo plazo, los ocho resultados en materia de políticas, el resultado en materia de coherencia de las políticas y los tres resultados funcionales, además de los productos correspondientes y los indicadores respectivos en los tres niveles.

2. El marco incluye **cuatro indicadores de impacto**. Todos ellos se basan en el marco de indicadores mundiales para los ODS y las metas de la Agenda 2030, y permitirán hacer el seguimiento de los cambios generados a más largo plazo en relación con el Programa de Trabajo Decente. Las fuentes de información y la metodología para estos indicadores de los ODS se encuentran bajo la responsabilidad de la OIT y los datos se actualizarán periódicamente en la base de datos ILOSTAT, lo que facilitará el seguimiento y la presentación de informes. El criterio de referencia para estos indicadores se basa en las estadísticas disponibles pertinentes y la meta se presenta como declaración de aspiraciones con respecto a la meta de los ODS.

3. El marco también comprende **18 indicadores para los ocho resultados en materia de políticas y el resultado en materia de coherencia de las políticas**, de los cuales 13 están vinculados a indicadores de los ODS, a fin de medir el efecto de la mejora de las políticas y las instituciones en los mercados de trabajo y en la vida de las personas. Tres de estos indicadores son nuevos con respecto al marco para 2024-2025:

- para el resultado 2 en materia de políticas (a saber, «Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo»), los indicadores propuestos son el número de Estados Miembros que han logrado avances en los ámbitos de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva (medido en función de los países que han registrado una mejora en la

puntuación del indicador 8.8.2 de los ODS) y la proporción de la población que considera que la adopción de decisiones es inclusiva y responde a sus necesidades (indicador 16.7.2 de los ODS)¹, y

- para el resultado 8 en materia de políticas (a saber, «Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social»), el indicador propuesto es la proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (indicador 4.4.1 de los ODS).

4. Además, hay **91 indicadores de productos**, de los cuales 52 medirán los efectos inmediatos del apoyo de la OIT a los mandantes en los ámbitos temáticos (los resultados en materia de políticas); 11 medirán los efectos inmediatos de las medidas destinadas a mejorar la coherencia de las políticas y la coordinación interna en ámbitos de trabajo transversales clave y en el sistema multilateral (resultado en materia de coherencia de las políticas), y 28 medirán las mejoras y los avances realizados en el ámbito de los conocimientos, la comunicación y las alianzas; la gobernanza y la supervisión, y la gestión de la OIT (los resultados funcionales). Para cada indicador de producto, el marco incluye un criterio de referencia² y una meta (esta última corresponde al resultado que se espera alcanzar a finales de 2027).

5. En comparación con el marco de resultados para 2024-2025, hay cinco nuevos indicadores para el resultado 8 en materia de políticas y siete nuevos indicadores para el resultado en materia de coherencia de las políticas. Además, se han revisado o fusionado 16 indicadores de productos para adaptarlos a los cambios introducidos en la estrategia y para incrementar la claridad de los resultados que deben medirse.

6. En 2026-2027, la Oficina implantará un sistema innovador para el seguimiento y la comunicación de los datos sobre los **beneficiarios directos e indirectos** de las iniciativas de la OIT, en relación con todos los resultados en materia de políticas. Dicho sistema se basa en las buenas prácticas de otras entidades de las Naciones Unidas y en las enseñanzas

¹ Estos indicadores de resultados se proponen como medida de transición en espera del resultado de la labor que, a petición de la 21.ª CIET en 2023, la Oficina llevará a cabo en relación con la posible adopción de una norma estadística internacional sobre los datos relativos a las relaciones laborales que se examinará en la 22.ª CIET en 2028.

² El criterio de referencia corresponde al resultado que se espera alcanzar a finales de 2025 con respecto a cada indicador (meta), tal como se presenta en: OIT, *Programme and Budget for 2024-25: Updated results and measurement frameworks*, enero de 2024.

extraídas de la aplicación de dos indicadores que miden el número de beneficiarios directos en las iniciativas relativas al desarrollo de competencias y a la economía del cuidado respectivamente, que figuran en el marco de resultados para 2024-2025. Esta innovación, que responde a las conclusiones y recomendaciones formuladas en varias evaluaciones, incluida la evaluación de la labor de la OIT llevada a cabo por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) en 2021, complementará la información sobre los resultados institucionales y en materia de políticas medidos por la mayoría de los indicadores de productos y mejorará la calidad y la visibilidad de los resultados de la OIT en los informes conjuntos de las Naciones Unidas sobre los resultados alcanzados en los países y a nivel mundial.

7. En marzo de 2026, la Oficina publicará una versión actualizada del marco de resultados y medición para 2026-2027, que sentará las bases para el seguimiento y la comunicación de los resultados obtenidos durante el bienio. Dicho documento incluirá:

- criterios de referencia y metas actualizados para los indicadores de productos sobre la base de los resultados alcanzados en 2024-2025 y sobre las estimaciones actualizadas de los recursos extrapresupuestarios que se espera que estén disponibles en 2026-2027, y
- notas metodológicas detalladas para los indicadores de los productos relativos a los resultados en materia de políticas y al resultado en materia de coherencia de las políticas, con criterios cualitativos que definan los resultados que se espera alcanzar con el apoyo de la OIT.

► Cuadro II.1. Impacto a largo plazo

Un contrato social renovado que asegure un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos			
Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad y ubicación geográfica (urbana o rural) (índice de pobreza de los trabajadores, subcomponente del indicador 1.1.1 de los ODS).	ILOSTAT	6,9 % (2019) 7,5 % (2021) 6,9 % (2024)	Erradicar la pobreza extrema para todas las personas y en todo el mundo (meta 1.1 de los ODS).
Crecimiento anual del ingreso mensual real que perciben en promedio las personas empleadas (en relación con el indicador 8.5.1 de los ODS).	ILOSTAT	1,9 % (2019) 1,8 % (2021) 2,7 % (2024)	Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (meta 8.5 de los ODS).
Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad (indicador 8.5.2 de los ODS).	ILOSTAT	5,6 % (2019) 6,1 % (2021) 5,0 % (2024)	
Proporción del PIB generada por el trabajo (indicador 10.4.1 de los ODS).	ILOSTAT	52,9 % (2019) 52,8 % (2021) 52,3 % (2024)	Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad (meta 10.4 de los ODS).

► Cuadro II.2. Resultados en materia de políticas y resultado en materia de coherencia de las políticas

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Resultado 1 en materia de políticas. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social			
Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.2 de los ODS).	ILOSTAT	La puntuación media obtenida a nivel mundial, en una escala de 0 a 10 (en la que 0 es la mejor puntuación y 10 la peor) fue de 4,8 en 2022 y de 4,5 en 2021.	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8 de los ODS).
Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad (indicador 8.7.1 de los ODS).	Estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo infantil.	9,6 %, equivalente a 160 millones de niños, de los cuales 63 millones son niñas (2020).	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas (meta 8.7 de los ODS).
Tasa de trabajo forzoso.	Estimaciones mundiales de la OIT sobre trabajo forzoso.	3,5 por mil, equivalente a 27,6 millones de personas, de las cuales 11,8 millones son mujeres y niñas (2021).	

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

1.1.1. Número de ratificaciones de:	Sistema de información de la OIT sobre las normas internacionales del trabajo (NORMLEX).	a) 2 078 (diciembre de 2023) b) 2 389 (diciembre de 2023)	a) 40 nuevas ratificaciones (12 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 14 en Asia y el Pacífico, 8 en Europa y Asia Central) b) 70 nuevas ratificaciones (19 en África, 12 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 19 en Asia y el Pacífico, 17 en Europa y Asia Central)
a) los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos, y			
b) los convenios técnicos actualizados.			

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

1.2.1. Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción.	Informes de los órganos de control compilados en NORMLEX.	50 casos de avance	50 casos de avance
---	---	--------------------	--------------------

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
1.2.2. Número de nuevos marcos de cooperación de las Naciones Unidas que incluyen medidas para dar seguimiento a las cuestiones planteadas por los órganos de control.	Documentos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas; Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo.	11 Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas (2022-2023)	14 Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas (4 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

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

1.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1.º de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control.	NORMLEX	40 %	40 % en 2026 40 % en 2027
1.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos tripartitos gracias a los cuales los mandantes pueden impulsar efectivamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, lo que comprende la presentación de memorias a los órganos de control.	Documentos oficiales de los países e informes de los órganos de control.	14 Estados Miembros (5 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	24 Estados Miembros (8 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

1.4.1. Número de Estados Miembros con políticas y programas nuevos o mejorados que reflejan el carácter sinérgico de dos o más principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	20 Estados Miembros (5 en África, 8 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	18 Estados Miembros (4 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
1.4.2. Número de países que han adoptado medidas para luchar contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la trata de personas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	17 Estados Miembros (7 en África, 4 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	34 Estados Miembros (10 en África, 11 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 1.5. Mayor capacidad de los mandantes para aplicar las normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial			
1.5.1. Número de Estados Miembros que han avanzado en la adopción de un enfoque sectorial con respecto al trabajo decente mediante la aplicación de normas sectoriales de la OIT y repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial.	Documentos e informes de los países, incluidos los elaborados por las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores; informes de los órganos de control.	13 Estados Miembros (4 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico)	11 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Resultado 2 en materia de políticas. Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo			
Número de Estados Miembros que han logrado avances en los ámbitos de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva (medido en función de los países que han registrado una mejora en la puntuación del indicador 8.8.2 de los ODS).	ILOSTAT	Por determinar	Mejorar el cumplimiento de los Convenios núms. 87 y 98.
Proporción de la población que considera que la adopción de decisiones es inclusiva y responde a sus necesidades, desglosada por sexo, edad, discapacidad y grupo de población (indicador 16.7.2 de los ODS)	Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas.	Por determinar	Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades (meta 16.7 de los ODS)
Producto 2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes			
2.1.1. Número de organizaciones empresariales y de empleadores que disponen de sistemas mejorados de gobernanza, estrategias para ampliar la representación y/o una mejor prestación de servicios.	Informes, documentos, actas, registros de servicios prestados/formaciones impartidas, guías/manuales y planes/estrategias de actividad de las organizaciones empresariales y de empleadores, acuerdos de colaboración, otros documentos oficiales, y artículos en medios de comunicación.	36 organizaciones (10 en África, 13 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	36 organizaciones (10 en África, 13 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
2.1.2. Número de organizaciones empresariales y de empleadores que han producido análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas.		24 organizaciones (9 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	24 organizaciones (9 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación y de influencia en las políticas			
2.2.1. Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de trabajadores han elaborado estrategias sindicales innovadoras y eficaces para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios.	Informes de congresos o informes anuales de organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; artículos en los medios de comunicación; políticas y legislación nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control.	38 organizaciones (13 en África, 8 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	20 Estados Miembros (7 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
2.2.2. Número de Estados Miembros en los que las organizaciones de trabajadores han elaborado propuestas de políticas sindicales innovadoras y eficaces, examinadas en el seno de mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas.		38 organizaciones (15 en África, 8 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	20 Estados Miembros (7 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos relativos a las relaciones laborales y la justicia laboral			
2.3.1. Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado instituciones y procesos de diálogo social.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control.	34 Estados Miembros (13 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	36 Estados Miembros (13 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
2.3.2. Número de Estados Miembros en los que se han instaurado o reforzado políticas o prácticas para promover: a) la negociación colectiva, y b) la cooperación en el lugar de trabajo.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control.	a) Negociación colectiva: 19 Estados Miembros (8 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central) b) Cooperación en el lugar de trabajo: 8 Estados Miembros (3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico)	a) Negociación colectiva: 18 Estados Miembros (6 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central) b) Cooperación en el lugar de trabajo: 6 Estados Miembros (1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)
2.3.3. Número de Estados Miembros en los que se han establecido o reformado marcos regulatorios o institucionales para la prevención y solución eficaces de conflictos laborales.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control.	19 Estados Miembros (6 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	15 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de los sistemas de administración y de inspección del trabajo, y fortalecimiento de los marcos reglamentarios nacionales para la buena gobernanza del trabajo			
2.4.1. Número de Estados Miembros en los que se han mejorado las políticas y los marcos de administración laboral, entre otras cosas mediante la introducción de reformas en la legislación laboral.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control.	20 Estados Miembros (6 en África, 6 en las Américas, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	30 Estados Miembros (10 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)
2.4.2. Número de Estados Miembros en los que se han reforzado las políticas, las estrategias y las inspecciones del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional.	Documentos e informes oficiales de los países, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control.	36 Estados Miembros (13 en África, 8 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	29 Estados Miembros (8 en África, 9 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)
Resultado 3 en materia de políticas. Empleo pleno y productivo como medio para lograr la justicia social			
Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sexo (indicador 8.3.1 de los ODS).	ILOSTAT	Mujeres: 54,9 % (2019) 55,6 % (2021) 55,2 % (2024) Hombres: 59,6 % (2019) 60,8 % (2021) 59,6 % (2024) Total: 57,8 % (2019) 58,7 % (2021) 57,8 % (2024)	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes), incluso mediante el acceso a servicios financieros (meta 8.3 de los ODS).
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad).	ILOSTAT	Mujeres: 45,6 % (2019) 45,1 % (2021) 46,4 % (2024) Hombres: 69,7 % (2019) 68,6 % (2021) 69,5 % (2024) Total: 57,7 % (2019) 56,8 % (2021) 57,9 % (2024)	Incrementar la tasa de ocupación de la población en edad de trabajar y reducir la brecha de género en las tasas de empleo en todas las regiones.
Proporción de jóvenes (de entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS).	ILOSTAT	Total: 21,4 % (2019) 21,8 % (2021) 20,4 % (2024)	Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo (sobre la base del indicador 8.b.1 de los ODS).	Documentos e informes oficiales de los países.	43 Estados Miembros que disponen de una estrategia organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes (2021).	(sobre la base de la meta 8.6 de los ODS).

Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo y para incorporar el empleo en las políticas económicas y de inversión

3.1.1. Número de Estados Miembros con marcos integrales de políticas de empleo actuales y eficaces.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	29 Estados Miembros (13 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	27 Estados Miembros (12 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
3.1.2. Número de Estados Miembros cuyas decisiones y políticas en materia de inversión destinadas a la creación de más y mejores empleos se basan en evaluaciones del impacto sobre el empleo realizadas con el apoyo de la OIT.	Informes oficiales nacionales, regionales o sectoriales y otra documentación, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT. Documentos e informes oficiales de la OIT y de los mandantes.	9 Estados Miembros (6 en África, 3 en Asia y el Pacífico)	16 Estados Miembros (9 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico)

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

3.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas, estrategias, sistemas y mecanismos de gobernanza más inclusivos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	16 Estados Miembros (4 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico)	16 Estados Miembros (7 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
3.2.2. Número de Estados Miembros que tienen mayor capacidad institucional con respecto a: a) la previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas, y b) la gobernanza en materia de competencias y aprendizaje permanente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	23 Estados Miembros (8 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	25 Estados Miembros (13 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
3.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de programas de desarrollo de las competencias innovadores, flexibles e inclusivos, reconocimiento de las competencias, aprendizajes y formación basada en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	24 Estados Miembros (8 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	30 Estados Miembros (15 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

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

3.3.1. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas para impulsar el trabajo decente en las zonas rurales.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	21 Estados Miembros (7 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	25 Estados Miembros (9 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
---	--	--	--

Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implantar programas y servicios del mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones, entre otras cosas mediante programas de inversiones intensivas en empleo

3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados y eficaces de empleo y programas de mercado de trabajo para facilitar las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	18 Estados Miembros (4 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	27 Estados Miembros (6 en África, 3 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)
3.4.2. Número de Estados Miembros que han formulado, aplicado o evaluado programas inclusivos de inversión con alto coeficiente de empleo destinados a crear más y mejores empleos y a mejorar los medios de subsistencia, en particular en contextos de crisis.	Informes y documentación oficiales de los países sobre programas de inversiones intensivas en empleo, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT; artículos en medios de comunicación; documentos, informes de situación, acuerdos de ejecución y contratos de proyectos de la OIT.	No procede	22 Estados Miembros (10 en África, 1 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

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

3.5.1. Número de Estados Miembros que han concebido y/o aplicado estrategias o planes de acción sobre empleo juvenil.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	23 Estados Miembros (9 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
---	--	--	--

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Resultado 4 en materia de políticas. Empresas sostenibles, competitividad y crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente			
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador 8.2.1 de los ODS).	ILOSTAT	1,5 % (2019) 3,3 % (2021) 1,9 % (2024)	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra (meta 8.2 de los ODS).

Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para diseñar, aplicar y supervisar marcos de políticas integrados que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles

4.1.1. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas para promover marcos de políticas que propicien las empresas sostenibles, la competitividad y el crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	11 Estados Miembros (5 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico)	20 Estados Miembros (7 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico)
---	--	--	--

Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover y apoyar una conducta empresarial responsable con el fin de fomentar las empresas sostenibles y el trabajo decente, también en las cadenas de suministro

4.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas u otras medidas para promover una conducta empresarial responsable en favor del trabajo decente, incluidas las cadenas de suministro, en consonancia con las orientaciones proporcionadas en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	22 Estados Miembros (6 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	18 Estados Miembros (2 en África, 9 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
---	--	--	--

Producto 4.3. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar el acceso de las empresas a los servicios financieros y de fomento empresarial, mejorando su sostenibilidad y competitividad en pro del trabajo decente

4.3.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones eficaces para apoyar los servicios financieros y de fomento empresarial en favor de modelos empresariales innovadores e inclusivos, la productividad, la competitividad, el emprendimiento y una transición justa, con especial atención a las mipymes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	36 Estados Miembros (17 en África, 7 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	36 Estados Miembros (18 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
--	--	---	---

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

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

4.4.1. Número de Estados Miembros que han establecido medidas orientadas a facilitar la transición a la formalidad de las empresas y los trabajadores que estas emplean.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	17 Estados Miembros (8 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)	24 Estados Miembros (8 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
--	--	--	--

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

4.5.1. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas para promover empresas, organizaciones y otras entidades en la economía social y solidaria.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 Estados Miembros (1 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico)	16 Estados Miembros (3 en África, 8 en las Américas, 4 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico)
--	--	---	--

Resultado 5 en materia de políticas. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos

Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS).	ILOSTAT	32,2 % (2019) 34,2 % (2021) 35,4 % (2023)	Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública (meta 5.5 de los ODS).
Tasa de empleo informal entre las mujeres.	ILOSTAT	54,9 % (2019) 55,6 % (2021) 55,2 % (2024)	Aumentar de forma significativa la tasa de empleo formal entre las mujeres.

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

5.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas y leyes nuevas o mejoradas que contienen medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	21 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)	20 Estados Miembros (7 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
5.1.2. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad o al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, personas que viven con el VIH o personas que sufren discriminación por motivos de raza u orientación sexual e identidad de género.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	22 Estados Miembros (9 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	19 Estados Miembros (9 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover el trabajo decente en la economía del cuidado y a través de ella			
5.2.1. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica políticas integradas y coherentes y/o sistemas nacionales de cuidados, basados en las normas internacionales del trabajo y el diálogo social.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 Estados Miembros (1 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	22 Estados Miembros (3 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 6 en Europa y Asia Central)
5.2.2. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 Estados Miembros (1 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	13 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Europa y Asia Central)
Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo			
5.3.1. Número de Estados Miembros que han puesto en práctica medidas en pro de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	29 Estados Miembros (10 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)	26 Estados Miembros (8 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 7 en Europa y Asia Central)
Resultado 6 en materia de políticas. Protección en el trabajo para todos			
Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio (indicador 8.8.1 de los ODS).	ILOSTAT	Datos disponibles sobre 99 países aproximadamente (desde 2015).	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta 8.8 de los ODS).
Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente prolongadas.	ILOSTAT	Datos disponibles sobre 144 países (desde 2015).	Reducir la proporción de trabajadores cuyas jornadas laborales son excesivamente prolongadas.
Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino (indicador 10.7.1 de los ODS).	Por determinar	Por determinar	Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas (meta 10.7 de los ODS).

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 6.1. Mayor capacidad de los mandantes para hacer realidad un entorno de trabajo seguro y saludable			
6.1.1. Número de Estados Miembros que cuentan con marcos nacionales de SST.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	38 Estados Miembros (19 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	41 Estados Miembros (13 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 16 en Asia y el Pacífico, 5 en Europa y Asia Central)
6.1.2. Número de Estados Miembros con sistemas reforzados de registro y notificación y servicios de salud en el trabajo.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	8 Estados Miembros (2 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	16 Estados Miembros (5 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente			
6.2.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos adecuados, previstos por la ley o negociados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	15 Estados Miembros (5 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	14 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)
6.2.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas, reglamentos u otras medidas sobre las horas de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo o las modalidades de organización del trabajo para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	6 Estados Miembros (1 en África, 2 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	6 Estados Miembros (1 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada			
6.3.1. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado y/o normativas, políticas o mecanismos de control del cumplimiento para ampliar la protección laboral a trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada y facilitar la transición de personas ocupadas en actividades informales hacia la formalidad en empresas del sector formal o en hogares.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 Estados Miembros (2 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	13 Estados Miembros (4 en África, 4 en las Américas, 2 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fortalecer y aplicar marcos justos y eficaces que regulen la migración laboral			
6.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias, protección social y otras políticas pertinentes.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	23 Estados Miembros (7 en África, 8 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico)	23 Estados Miembros (5 en África, 7 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
6.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	23 Estados Miembros (7 en África, 8 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 7 en Asia y el Pacífico).	24 Estados Miembros (5 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico).
6.4.3. Número de marcos bilaterales o regionales para la migración laboral, que comprenden mecanismos de seguimiento y examen concebidos para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	12 marcos (4 en África, 2 en las Américas, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	14 marcos (6 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 5 en Asia y el Pacífico)

Resultado 7 en materia de políticas. Protección social universal

Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo, los pobres y los vulnerables (indicador 1.3.1 de los ODS).	OIT, <i>Informe Mundial sobre la Protección Social</i>	48,1 % (2020) 52,4 % (2023)	Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables (meta 1.3 de los ODS).
---	--	--------------------------------	---

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

7.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales de protección social o han revisado las políticas existentes con miras a ampliar la cobertura, ofrecer un conjunto completo de prestaciones o mejorar la adecuación de estas.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	36 Estados Miembros (12 en África, 9 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 9 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)	34 Estados Miembros (13 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)
--	---	---	--

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

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

7.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política o han revisado las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	31 Estados Miembros (16 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central)	23 Estados Miembros (9 en África, 6 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central)
---	---	---	--

Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar políticas integradas a fin de encauzar la protección social en pro de transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas

7.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integrales de política o han revisado las respuestas existentes, también en el ámbito de la protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	13 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	8 Estados Miembros (3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
---	---	--	---

Resultado 8 en materia de políticas. Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social

Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (indicador 4.4.1 de los ODS).	Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas.	Por determinar	Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (meta 4.4 de los ODS).
---	---	----------------	---

Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas y estrategias integradas que permitan crear oportunidades de trabajo decente en la economía digital

8.1.1. Número de Estados Miembros que cuentan con una evaluación del impacto de la digitalización en los puestos de trabajo, las empresas y/o las competencias, confirmada por los mandantes tripartitos.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	12 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
8.1.2. Número de Estados Miembros que han integrado la creación de empleo, competencias y trabajo decente en las políticas nacionales o sectoriales relacionadas con la economía digital.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	9 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico)

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

Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para promover una gobernanza inclusiva y eficaz de la economía digital

8.2.1. Número de Estados Miembros que han identificado lagunas en materia de políticas y de reglamentación con respecto a las repercusiones de la tecnología en la protección de los trabajadores o en la calidad del trabajo y que han puesto en práctica medidas para subsanarlas.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	8 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
--	--	------------	---

Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para aprovechar la digitalización de los servicios en pro del trabajo decente

8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado, documentado y/o compartido buenas prácticas e innovaciones con respecto al uso de tecnologías digitales para prestar servicios en pro del trabajo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	9 Estados Miembros (1 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
--	--	------------	---

Resultado 9 en materia de coherencia de las políticas. Mayor coherencia de las políticas e intensificación de la acción para promover la justicia social a través del trabajo decente

Proporción de los flujos financieros internacionales destinados al trabajo decente.	CAD-OCDE, Sistema de Notificación de los Países Acreedores.	1,1 % de la asistencia oficial para el desarrollo y de otros flujos oficiales desembolsados por los países donantes a los países en desarrollo para promover el trabajo decente (2022). 5,0 % de la asistencia oficial para el desarrollo y de otros flujos oficiales desembolsados por las entidades multilaterales a los países en desarrollo para promover el trabajo decente (2022).	Movilizar recursos financieros adicionales para los países en desarrollo a fin de lograr la justicia social a través del trabajo decente.
---	---	---	---

Producto 9.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

9.1.1. Número de iniciativas conjuntas realizadas o financiadas por los asociados de la Coalición Mundial para la Justicia Social a fin de promover la justicia social y el trabajo decente.	Informes de la Coalición.	No procede	Por determinar
--	---------------------------	------------	----------------

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
9.1.2. Número de hojas de ruta para la aplicación del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas que integran iniciativas en materia de empleo y protección social en favor de transiciones justas, elaboradas e implementadas en los países con la participación de los mandantes y los asociados de la OIT.	Sistema de seguimiento e informes del Acelerador mundial.	No procede	Por determinar
9.1.3. Cantidad de fondos movilizados para apoyar la aplicación de las hojas de ruta del Acelerador mundial.	Sistema de seguimiento e informes del Acelerador mundial.	No procede	Por determinar
Producto 9.2. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal			
9.2.1. Número de iniciativas transversales de toda la Oficina realizadas por la OIT que han propiciado una acción integrada y coherente para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal a nivel mundial, regional o nacional.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	Por determinar
9.2.2. Número de Estados Miembros que han aplicado una estrategia o enfoque integrado de formalización.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	10 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 1 en Europa y Asia Central)	16 Estados Miembros (5 en África, 1 en las Américas, 9 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)
Producto 9.3. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos			
9.3.1. Número de iniciativas transversales de toda la Oficina realizadas por la OIT que han propiciado una acción integrada y coherente para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, a nivel mundial, regional o nacional.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	Por determinar
9.3.2. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas de política integradas para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, mediante el trabajo decente.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	18 Estados Miembros (8 en África, 6 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	27 Estados Miembros (11 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto 9.4. Mayor coherencia del apoyo y la acción para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro			
9.4.1. Número de iniciativas transversales de toda la Oficina realizadas por la OIT que han propiciado una acción integrada y coherente para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro a nivel mundial, regional o nacional.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	Por determinar
9.4.2. Número de Estados Miembros que aplican un enfoque integrado con respecto al trabajo decente en las cadenas de suministro, en consonancia con la Estrategia de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas de suministro (2023-2027).	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	11 Estados Miembros (2 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados Árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central)	11 Estados Miembros (3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico)
Producto 9.5. Mayor coherencia del apoyo y la acción para promover sociedades inclusivas, pacíficas, estables y resilientes a través del trabajo decente y la justicia social en contextos de crisis, posteriores a las crisis y de fragilidad			
9.5.1. Número de iniciativas transversales de toda la Oficina realizadas por la OIT que han propiciado una acción integrada y coherente para promover sociedades inclusivas, pacíficas, estables y resilientes a través del trabajo decente y la justicia social en contextos de crisis, posteriores a las crisis y de fragilidad, a nivel mundial, regional o nacional.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	No procede	Por determinar
9.5.2. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o programas de trabajo decente que fortalecen la capacidad de los actores nacionales en lo que respecta a la prevención, preparación, repuesta y recuperación en caso de crisis.	Informes y documentación oficiales de los países, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.	20 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 6 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central)	13 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 3 en los Estados Árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).

► Cuadro II.3. Resultados funcionales

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
A. Mejora de los conocimientos y la comunicación, y fortalecimiento de las alianzas y las plataformas para fomentar la innovación y el desarrollo de la capacidad			
Producto A.1. Mejores estadísticas del trabajo basadas en normas estadísticas internacionales y sistemas fiables de información sobre el mercado de trabajo			
A.1.1. Número de Estados Miembros que han mejorado sus estadísticas, normas y sistemas de información sobre el mercado de trabajo gracias al perfeccionamiento de las encuestas estadísticas y al uso de otras fuentes estadísticas.	ILOSTAT, archivos de microdatos, cuestionarios de encuesta y sitios web de asociados nacionales.	28 Estados Miembros	25 Estados Miembros
A.1.2. Aumento porcentual de los datos anuales relativos a los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT, que se comunican a las Naciones Unidas.	ILOSTAT, informes anuales sobre los datos relativos a los indicadores de los ODS presentados por la OIT a las Naciones Unidas.	Puntos de datos correspondientes a 2022 y 2023 comunicados a la Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas en 2025.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.
Producto A.2. Estudios de investigación transversales y de vanguardia para promover la justicia social mediante el trabajo decente y productivo			
A.2.1. Número de productos resultantes de estudios de investigación realizados en colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones académicas de prestigio que hacen hincapié en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.	Publicaciones, plataformas, bases de datos y páginas web de la OIT y las instituciones asociadas.	Datos comunicados para el periodo 2024-2025.	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia.
A.2.2. Número de referencias a productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT en:	Páginas web y publicaciones de foros mundiales, entidades de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales; sistema de rastreo de citas y referencias a la OIT; sistema de seguimiento de las informaciones sobre la OIT difundidas por los medios de comunicación y análisis de las páginas web, incluidas las descargas de documentos.	Datos comunicados para el periodo 2024-2025.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia.
a) declaraciones y documentos finales de foros mundiales, como la Asamblea General de las Naciones Unidas, el G20, el G7 y el BRICS;			
b) informes de las entidades de las Naciones Unidas y de las instituciones financieras internacionales;			
c) revistas académicas arbitradas;			
d) organizaciones de mandantes, y			
e) medios de comunicación.			

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
Producto A.3. Comunicación de gran impacto para una mayor justicia social			
A.3.1. Nivel de audiencia en los canales de las redes sociales mundiales y en el sitio web de la OIT.	Datos recogidos en los canales de las redes sociales mundiales y en el sitio web de la OIT.	Datos comunicados para el periodo 2024-2025.	Aumento del 10 % con respecto al nivel general de audiencia.
A.3.2. Número de alianzas establecidas en materia de comunicación para ampliar el alcance de la difusión de la OIT.	Datos sobre las alianzas y el alcance de la difusión obtenido a través de canales de información de los asociados.	Datos comunicados para el periodo 2024-2025.	Al menos una alianza con una organización mundial.
Producto A.4. Fortalecimiento de colaboraciones y alianzas en el ámbito de la cooperación para el desarrollo			
A.4.1. Reparto y composición de las contribuciones voluntarias.	Estados financieros de la OIT.	Las contribuciones voluntarias representan el 48,9 % de los recursos disponibles (2022-2023).	50 %
		Los fondos sin fines específicos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario y las contribuciones voluntarias asignadas de manera flexible representan el 19,7 % de las contribuciones voluntarias (2022-2023).	20 %
		Los fondos de las Naciones Unidas (Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples y recursos aportados por entidades de las Naciones Unidas) representan el 6,4 % de las contribuciones voluntarias (2022-2023).	10 %
A.4.2. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones multilaterales o coaliciones de múltiples partes interesadas, incluidos los acuerdos Sur-Sur, que se constituyan o renueven.	Memorandos de entendimiento, cartas de intenciones, hojas de ruta u otros acuerdos formales.	5 alianzas	6 nuevas alianzas
Producto A.5. Enfoques innovadores del desarrollo de la capacidad para acelerar la consecución de cambios positivos			
A.5.1. Número de redes activas y comunidades de prácticas sobre gestión de los conocimientos e innovación.	Informes sobre los progresos realizados en la aplicación de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la innovación.	Datos comunicados para el periodo 2024-2025.	Al menos 5

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B. Mejora de la gobernanza y la supervisión			
Producto B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional			
B.1.1. Orientaciones autorizadas en materia de políticas formuladas por los órganos rectores de la OIT a fin de que la Organización asuma el liderazgo de impulsar un enfoque de la justicia social y el trabajo decente centrado en las personas y basado en la Declaración del Centenario de la OIT.	Documentos oficiales de los órganos rectores de la OIT, de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de los órganos rectores de las Naciones Unidas y de otras entidades multilaterales; memorandos de entendimiento y acuerdos con los asociados.	Se determinará de aquí a finales de 2025.	Todos los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, según el orden del día correspondiente. Apoyo de otras entidades de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y los asociados para el desarrollo a los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a un nivel igual o superior al criterio de referencia.
B.1.2. Porcentaje de PTDP elaborados durante el bienio que se ajustan a los objetivos globales y al marco de resultados de la OIT, son supervisados por un comité directivo tripartito y dimanan del marco de cooperación de las Naciones Unidas.	Documentos relativos a los PTDP, informes de las oficinas de los coordinadores residentes y actas de las reuniones de los comités directivos de los PTDP.	Se determinará de aquí a finales de 2025.	100 %
Producto B.2. Apoyo eficaz y eficiente para la toma de decisiones por parte de los órganos rectores			
B.2.1. Porcentaje de documentos oficiales publicados dentro de los plazos establecidos.	Informes publicados en las páginas web de las correspondientes reuniones oficiales.	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.	Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.
B.2.2. Extensión de los informes que contienen el resumen de las labores de las comisiones de la Conferencia.	Informes publicados en la página web de la Conferencia Internacional del Trabajo.	Se determinará de aquí a finales de 2025.	Reducción del 20 %
B.2.3. Extensión de los documentos producidos para las reuniones del Consejo de Administración.	Documentos publicados en la página web del Consejo de Administración.	Se determinará de aquí a finales de 2025.	Reducción del 5 %
Producto B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje			
B.3.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados y las informaciones y procesos conexos.	Opinión del Auditor Externo.	Emisión de una opinión sin reservas a lo largo de los años.	El Auditor Externo sigue emitiendo una opinión sin reservas.

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B.3.2. Aplicación efectiva y oportuna de las recomendaciones de la auditoría.	Base de datos en línea de la Oficina para el seguimiento de las recomendaciones de la auditoría.	El 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 (2022-2023). El 99,2 % de las recomendaciones de auditoría aceptadas por la dirección se aplicaron satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe (2022-2023).	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 100 % de las recomendaciones de auditoría aceptadas por la dirección se aplican satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe.
B.3.3. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales realizadas en los plazos establecidos y conforme a los criterios de calidad del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y las necesidades de aprendizaje específicas de la OIT.	Datos de <i>i-eval</i> Discovery.	El 97 % de las evaluaciones independientes se realizaron dentro de los plazos establecidos (2022-2023). La calidad del 98,5 % de las evaluaciones obligatorias fue calificada de «satisfactoria» o «medianamente satisfactoria» (2022-2023).	Calificación idéntica o superior
B.3.4. Porcentaje de recomendaciones viables aplicadas total o parcialmente en un plazo de 12 meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación.	Sistema automatizado de seguimiento de las respuestas del personal directivo.	71 % de las recomendaciones aplicadas en su totalidad o en parte (2022-2023).	80 %
B.3.5. Porcentaje de unidades y funciones que, por mandato, han actualizado los registros de riesgos, que contienen los riesgos pertinentes, de conformidad con los requisitos de la Organización.	Plataforma de riesgos de la OIT.	100 % (2022-2023)	100 %

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
B.3.6. Porcentaje de procesos operativos y esferas técnicas de la OIT identificados con respecto a los cuales se han desarrollado herramientas para aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT.	Contenido de las páginas web de las unidades responsables y los departamentos técnicos pertinentes.	Elaboración de una lista de comprobación y de una nota de orientación para el 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 promuevan inversiones intensivas en empleo.	50 %

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

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

C.1.1. Huella de carbono de la OIT debida a los viajes aéreos.	Inventario ambiental anual.	7 386 tCO ₂ (2023)	Reducción adicional del 10 %.
C.1.2. Número de oficinas que cuentan con sistemas de seguimiento del cumplimiento de las medidas de gestión de los riesgos de seguridad.	Herramienta de gestión del cumplimiento para fortalecer la gestión de los riesgos de seguridad.	Por determinar	El 100 % de las oficinas cuentan con sistemas de seguimiento del cumplimiento.
C.1.3. Número de publicaciones producidas con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.	Informes de desempeño del servicio de la sede encargado de la producción de publicaciones.	7 informes de referencia (2024)	100 % de los informes de referencia y 50 % de todas las demás publicaciones.
C.1.4. Porcentaje de miembros del personal que aprovechan las herramientas seguras de inteligencia artificial para realizar tareas diarias de forma más eficiente.	Informes de desempeño del Departamento de Gestión de la Información y las Tecnologías.	n. d.	25 % del personal

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

C.2.1. Nivel de conformidad de los datos de la OIT con las normas del CAD-OCDE, las normas de la IATI y las normas relativas a la presentación de informes sobre datos financieros a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (o «cubo de datos» de las Naciones Unidas).	Portal de la IATI e informes del CAD-OCDE y de las Naciones Unidas.	Desde 2023, la OIT proporciona mensualmente datos actualizados para las publicaciones de la IATI. La OIT comunica anualmente sus datos al CAD-OCDE y a las Naciones Unidas.	El 90 % de los datos financieros de la OIT se tratan en las publicaciones de la IATI.
--	---	---	---

Indicadores	Medios de verificación	Criterio de referencia	Meta
C.2.2. Porcentaje de resultados obtenidos gracias al uso integrado de los fondos.	Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT y cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente.	74 % (2022-2023)	Al menos el 80 % en el conjunto de las regiones.

Producto C.3. Iniciativas transformadoras para promover una fuerza de trabajo dinámica, diversa y eficaz, con competencias de vanguardia y que opere en un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso

C.3.1. Porcentaje del personal con cargo al presupuesto ordinario que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un periodo de uno o más años.	Datos sobre el personal que figuran en el Sistema Integrado de Información sobre los Recursos de la OIT (IRIS).	Se determinará de aquí a finales de 2025.	Por determinar
C.3.2. Porcentaje de miembros del personal que indican que su responsable jerárquico promueve un entorno de trabajo seguro, un buen equilibrio entre la vida profesional y privada y el bienestar individual.	Módulo de Gestión del Desempeño de ILO People.	Se determinará de aquí a finales de 2025.	Por determinar

► Apéndice III

Contribución de los resultados en materia de políticas y del resultado en materia de coherencia de las políticas a las metas de los ODS

1. La promoción de la justicia social a través del trabajo decente y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible están estrechamente vinculadas. Los avances en los ámbitos del empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social y el tripartismo son esenciales para el desarrollo sostenible, y en todos los ODS y la mayoría de sus

metas se pueden encontrar elementos relacionados con el mandato de la OIT.

2. En el cuadro que figura a continuación se enumeran las principales metas de los ODS a las que la OIT contribuirá directamente —a través de los resultados en materia de políticas y del resultado en materia de coherencia de las políticas— en 2026-2027. También figuran en el cuadro los 14 indicadores de los ODS que se han incorporado en el marco de resultados de la OIT (apéndice II); dichos indicadores se utilizan para hacer el seguimiento de los avances en los componentes específicos de las metas de los ODS que están relacionados con el trabajo decente y que revisten interés para el programa de la OIT.

► Cuadro III.1. Correspondencias entre los ODS y los resultados de la OIT

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados de la OIT
 1 FIN DE LA POBREZA	1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día)	1.1.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural)	Todos los resultados
	1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables	1.3.1. Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los vulnerables	Resultado 5 Resultado 7 Resultado 9
 3 SALUD Y BIENESTAR	3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos		Resultado 7 Resultado 9

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados de la OIT
	4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria		Resultado 3 Resultado 5 Resultado 8
	4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento		Resultado 3 Resultado 4
	4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad		Resultado 3 Resultado 5 Resultado 6
	5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo		Todos los resultados
	5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación		Resultado 1 Resultado 5
	5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país		Resultado 5 Resultado 6 Resultado 7
	5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos	Resultado 2 Resultado 4 Resultado 5
	5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles		Resultado 5

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados de la OIT
	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	8.2.1. Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	Resultado 3 Resultado 8
	8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	8.3.1. Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo	Resultado 2 Resultado 3 Resultado 4 Resultado 8 Resultado 9
	8.4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados		Resultado 4 Resultado 9
	8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	8.5.1. Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad	Todos los resultados
	8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación	8.6.1. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	Resultado 3
	8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	8.7.1. Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad	Resultado 1

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados de la OIT
	8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	8.8.1. Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio 8.8.2. Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio	Resultado 1 Resultado 2 Resultado 6
	8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	8.b.1. Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo	Resultado 3
	9.3. Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados		Resultado 4 Resultado 9
	10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición		Todos los resultados
	10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto		Resultado 1 Resultado 5
	10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	10.4.1. Proporción del PIB generada por el trabajo	Todos los resultados
	10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas	10.7.1. Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino	Resultado 6

ODS	Metas de los ODS	Indicadores de los ODS incluidos en el marco de resultados de la OIT	Resultados de la OIT
	12.6. Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes		Resultado 4
	12.6. Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes		
	16.3. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos		Resultado 1 Resultado 2
	16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas		Resultado 1 Resultado 2
	16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades		Resultado 2
	17.1. Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole		Resultado 9
	17.14. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible		Resultado 9
	17.18. De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales		Todos los resultados

► Anexos informativos

1. Presupuesto operativo
2. Detalles de los aumentos de los costos
3. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario
4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas, por producto

► 1. Presupuesto operativo

1. El presente anexo informativo proporciona información adicional sobre el presupuesto operativo de la OIT y se compone de cuatro partes, a saber, Parte I correspondiente al «Presupuesto corriente», que abarca las principales funciones y recursos de los

programas de la OIT y otras asignaciones presupuestarias, Parte II relativa a «Gastos imprevistos», Parte III correspondiente al «Fondo de Operaciones» y Parte IV relativa a «Inversiones institucionales y partidas extraordinarias».

Parte I: Presupuesto corriente

Órganos de gobernanza

2. Los recursos asignados a los órganos de gobernanza comprenden los costos directos (como los gastos de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, y también algunos gastos de personal) asociados a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales: la 15.ª Reunión Regional Africana en 2026 y la 11.ª Reunión Regional Europea en 2027. Determinados costos correspondientes al apoyo proporcionado por el Departamento de Relaciones y Reuniones Oficiales y Servicios Lingüísticos y el Departamento de Servicios Internos y Administración a esos órganos de gobernanza también se han tenido

en cuenta en esta partida a fin de dar una estimación más completa de los costos de esas reuniones. En el curso del bienio 2024-2025, los dos departamentos aprovecharon las jubilaciones de algunos miembros del personal para profesionalizar ciertas funciones, racionalizar sus operaciones y mejorar la eficacia de los servicios prestados. Esto se traduce en una disminución prevista de los gastos de dichos departamentos por concepto de apoyo a los órganos de gobernanza.

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

► Presupuesto operativo para 2026-2027

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)		dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Parte I					
Órganos de gobernanza					
Conferencia Internacional del Trabajo	25 / 0	20 / 10	22 196 130	5 744 002	27 940 132
Consejo de Administración	33 / 7	30 / 3	17 100 821	3 217 346	20 318 167
Reuniones regionales	6 / 9	4 / 10	2 946 492	312 024	3 258 516
Oficina del Consejero Jurídico	14 / 11	0 / 0	4 299 297	96 959	4 396 256
	80 / 3	55 / 11	46 542 740	9 370 331	55 913 071

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)		dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Programas de acción prioritarios, Investigaciones y Estadística					
Oficina de la Directora General Adjunta	2 / 0	2 / 0	1 277 136	259 150	1 536 286
Programas de acción prioritarios	18 / 0	0 / 0	5 335 344	537 117	5 872 461
Investigaciones y Publicaciones	74 / 10	16 / 0	22 832 832	1 169 703	24 002 535
Estadística	54 / 0	10 / 0	15 898 466	1 337 719	17 236 185
Centro Internacional de Formación de la OIT	0 / 0	0 / 0	-	9 709 919	9 709 919
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	613 430	1 092 575	1 706 005
	148 / 10	28 / 0	45 957 208	14 106 183	60 063 391
Gobernanza, Derechos y Diálogo					
Oficina de la Subdirectora General	4 / 0	2 / 0	1 822 209	171 927	1 994 136
Normas Internacionales del Trabajo	85 / 0	25 / 7	28 740 102	3 297 206	32 037 308
Gobernanza y Tripartismo	96 / 0	18 / 0	29 308 009	4 331 591	33 639 600
Condiciones de Trabajo e Igualdad	69 / 6	19 / 7	22 790 993	3 595 390	26 386 383
Políticas Sectoriales	38 / 0	11 / 0	12 783 743	3 395 686	16 179 429
	292 / 6	76 / 2	95 445 056	14 791 800	110 236 856
Empleo y Protección Social					
Oficina de la Subdirectora General	4 / 0	2 / 0	1 822 208	171 854	1 994 062
Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida	64 / 6	19 / 0	21 993 674	3 532 852	25 526 526
Protección Social Universal	46 / 0	7 / 0	13 373 759	1 406 697	14 780 456
Empresas Sostenibles, Productividad y Transición Justa	44 / 0	15 / 0	14 987 627	3 633 004	18 620 631
	158 / 6	43 / 0	52 177 268	8 744 407	60 921 675
Programas Exteriores					
Programas en África	245 / 0	264 / 1	62 323 890	27 220 924	89 544 814
Programas en las Américas	189 / 11	150 / 6	51 576 245	19 212 543	70 788 788
Programas en los Estados Árabes	53 / 6	32 / 6	17 093 489	5 087 243	22 180 732
Programas en Asia y el Pacífico	249 / 4	235 / 6	59 067 143	19 681 118	78 748 261
Programas en Europa y Asia Central	104 / 8	59 / 0	24 259 038	5 331 510	29 590 548

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)		dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas	0 / 0	0 / 0	-	8 712 339	8 712 339
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0 / 0	0 / 0	-	1 958 333	1 958 333
	842 / 5	741 / 7	214 319 805	87 204 010	301 523 815
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los Empleadores	26 / 0	4 / 11	8 387 295	3 623 218	12 010 513
Actividades para los Trabajadores	46 / 0	12 / 0	15 363 209	9 018 656	24 381 865
	72 / 0	16 / 11	23 750 504	12 641 874	36 392 378
Relaciones Exteriores y Corporativas					
Oficina de la Subdirectora General	4 / 0	2 / 0	1 822 209	175 783	1 997 992
Secretaría de la Coalición Mundial por la Justicia Social	4 / 0	2 / 0	1 653 167	221 689	1 874 856
Comunicación e Información al Público	41 / 0	8 / 0	11 775 489	1 756 486	13 531 975
Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo	35 / 5	9 / 10	11 275 314	2 227 659	13 502 973
Relaciones y Reuniones Oficiales y Servicios Lingüísticos	22 / 0	22 / 6	17 844 087	3 195 234	21 039 321
	106 / 5	44 / 4	44 370 266	7 576 851	51 947 117
Servicios Corporativos					
		/			
Oficina del Subdirector General	4 / 0	2 / 0	1 822 208	168 123	1 990 331
Gestión Financiera	45 / 9	32 / 12	18 561 246	392 593	18 953 839
Desarrollo de los Recursos Humanos	50 / 11	51 / 1	23 430 257	5 233 792	28 664 049
Servicios Internos y Administración	49 / 0	108 / 8	33 278 507	30 243 540	63 522 047
Programación y Gestión Estratégicas	15 / 0	4 / 0	5 167 014	121 371	5 288 385
Compras y Contratos	13 / 0	0 / 5	3 383 925	62 366	3 446 291
Gestión de la Información y de las Tecnologías	123 / 2	56 / 1	41 409 587	20 857 283	62 266 870
	300 / 10	255 / 3	127 052 744	57 079 068	184 131 812

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de recursos
	(años/meses de trabajo)		dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.
Oficina del Director General	10 / 0	14 / 5	6 735 167	1 618 363	8 353 530
Control y evaluación					
Función de Ética	2 / 0	0 / 3	637 823	148 553	786 376
Prevención y respuesta contra la explotación y los abusos sexuales	2 / 0	0 / 0	522 433	5 232	527 665
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 687 497	867 083	3 554 580
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1 / 0	0 / 2	400 989	338 650	739 639
Auditoría Interna y Control	13 / 10	3 / 9	4 720 440	364 319	5 084 759
Gastos de auditoría externa	0 / 0	0 / 0	–	1 047 866	1 047 866
	26 / 10	6 / 2	8 969 182	2 771 703	11 740 885
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	9 / 10	4 652 412	42 224 798	46 877 210
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-12 805 192	–	-12 805 192
Total Parte I	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	258 129 388	915 296 548
Parte II. Gastos imprevistos	0 / 0	0 / 0	–	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones	0 / 0	0 / 0	–	–	–
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	0 / 0	0 / 0	–	14 328 452	14 328 452
Total (Partes I-IV)	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	273 332 840	930 500 000

Programas de acción prioritarios, Investigaciones y Estadística

4. Programas de acción prioritarios: su objetivo es coordinar la labor de toda la Oficina e impulsar las alianzas y la cooperación en cuatro esferas prioritarias: transiciones de la economía informal a la economía formal; transiciones justas hacia economías

y sociedades ambientalmente sostenibles; trabajo decente en las cadenas de suministro; y trabajo decente para responder a las crisis.

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

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

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

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

Gobernanza, Derechos y Diálogo

9. Normas Internacionales del Trabajo: su función comprende la elaboración de normas, el control de su aplicación y el examen de la política normativa.

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

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

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

Empleo y Protección Social

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

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

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

Programas Exteriores

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

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

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

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

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

Relaciones Exteriores y Corporativas

20. Secretaría de la Coalición Mundial para la Justicia Social: se encarga de elaborar el programa de actividades de la Coalición y prestar apoyo en la organización de sus principales eventos, tales como las reuniones del Grupo de Coordinación y del Foro, promover la participación de los asociados, asegurar las actividades de comunicación y sensibilización, crear un repositorio de buenas prácticas e informar sobre los progresos realizados.

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

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

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

Servicios Corporativos

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

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

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

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

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

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

Control y evaluación

30. La Función de Ética garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todo el personal en la Organización.

31. Prevención y respuesta contra la explotación y los abusos sexuales: se encarga de promover el respeto de las normas más estrictas de conducta ética entre los miembros del personal de la OIT y terceras personas para prevenir y combatir la explotación y los abusos sexuales. Las asignaciones propuestas incluyen un aumento de los recursos para financiar un puesto de Responsable de la Prevención y la Respuesta contra la Explotación y los Abusos Sexuales.

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

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

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

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

Otras asignaciones presupuestarias

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

37. Fondos de Pagos Especiales: la finalidad de este Fondo es efectuar pagos gratificables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario, que asciende a 232 000 francos suizos (aproximadamente 283 000 dólares de los Estados Unidos) se mantiene en el mismo nivel, en valor real, que en el bienio anterior.

38. Caja del Seguro de Salud del Personal: contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: esta asignación, que asciende a unos 37,9 millones de dólares de los Estados Unidos, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supervivientes y huérfanos). El monto para 2026-2027 para los funcionarios jubilados, en valor real, se mantiene en el mismo nivel que en el bienio anterior.

39. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: la asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a 422 000 francos suizos por bienio (unos 515 000 dólares de los Estados Unidos). En la parte IV de este Programa y Presupuesto, titulada Inversiones institucionales y partidas extraordinarias, se ha previsto una asignación de unos 9,2 millones de dólares de los Estados Unidos para la financiación del Fondo a los efectos de las futuras tareas de mantenimiento periódico y renovación de los edificios de la OIT.

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

41. Servicio Médico: en la OIT funciona una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y atención médica. Se ha previsto una asignación de igual cuantía (unos 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos), en valor real, a la del bienio anterior.

42. Tribunal Administrativo: los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la Secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial, y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viaje de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la competencia del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista (unos 1,5 millones de dólares de los Estados Unidos) es igual en valor real a la del bienio anterior.

43. Representación del personal: en virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, los miembros del Comité del Sindicato del Personal quedan liberados de todas o parte de sus funciones con el fin de representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se prevé un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. La asignación total para la representación del personal asciende a unos 1,7 millones de dólares de los Estados Unidos.

44. Guardería infantil: la cuantía total de la asignación asciende a unos 607 000 francos suizos (unos 740 000 dólares de los Estados Unidos) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

45. Obligaciones por liquidar: se asigna la suma de 2 000 dólares de los Estados Unidos para el pago en 2026-2027 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II: Gastos imprevistos

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

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

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

Ejercicio económico	Dólares EE. UU.
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200
2016-2017	3 381 250
2018-2019	5 216 301
2020-2021	0
2022-2023	966 984

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

Parte III: Fondo de Operaciones

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

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

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

52. Reembolso de las sumas retiradas: con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones

atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas

sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer de asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2026-2027.

Parte IV: Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

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

54. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las futuras tareas de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT aprobada por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 9,2 millones de dólares de los Estados Unidos para alimentar el Fondo de Construcciones y Alojamiento a fin de financiar futuras tareas de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT. Esta asignación representa el 1 por ciento del valor asegurado de los edificios pertenecientes a la OIT.

55. Además, se propone financiar, por un monto de unos 5,1 millones de dólares de los Estados Unidos, los siguientes proyectos esenciales:

a) la modernización de los sistemas utilizados en conferencias y reuniones, con el fin de gestionar el procesamiento en tiempo real de las enmiendas recibidas o examinadas durante las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del

Consejo de Administración, presentar en tiempo real las propuestas de enmienda de los oradores, y gestionar la dotación de personal y las horas suplementarias en las conferencias;

- b) la sustitución y modernización del actual marco de análisis e inteligencia institucional; esta tecnología proporciona los sistemas básicos necesarios para facilitar la presentación en tiempo real de los conjuntos de datos clave utilizados para la adopción de decisiones, el análisis comparativo, las previsiones, la gestión de riesgos y la aplicación de enfoques de la ciencia de datos;
- c) la implantación de inteligencia artificial generativa y el desarrollo de infraestructuras para nuevas soluciones de inteligencia artificial;
- d) la reparación y sustitución del sistema de alcantarillado situado en el exterior del edificio de la sede;
- e) la renovación de los suelos de las zonas de aparcamiento del edificio de la sede, y

la sustitución de los detectores de humo en el edificio de la sede, en cumplimiento de la legislación suiza.

► 2. Detalles de los aumentos de los costos

	Estimaciones para 2026-2027 en dólares constantes de 2024-2025	Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajustes por tipo de cambio de 0,91 a 0,82 (francos suizos a dólares EE. UU.		2026-2027	Porcentaje del presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Parte I. Presupuesto corriente							
Órganos de gobernanza							
Conferencia Internacional del Trabajo	25 279 183	251 749	1,0	2 409 200	9,4	27 940 132	3,0
Consejo de Administración	18 292 492	500 342	2,7	1 525 333	8,1	20 318 167	2,2
Reuniones regionales	3 002 750	47 545	1,6	208 221	6,8	3 258 516	0,4
Oficina del Consejero Jurídico	4 087 686	40 558	1,0	268 012	6,5	4 396 256	0,5
	50 662 111	840 194	1,7	4 410 766	8,6	55 913 071	6,0
Programas de acción prioritarios, Investigaciones y Estadística							
Oficina del Director General Adjunto	1 464 370	-33 764	-2,3	105 680	7,4	1 536 286	0,2
Programas de acción prioritarios	5 535 697	3 553	0,1	333 211	6,0	5 872 461	0,6
Investigaciones y Publicaciones	22 178 265	310 401	1,4	1 513 869	6,7	24 002 535	2,6
Estadística	15 891 104	248 624	1,6	1 096 457	6,8	17 236 185	1,9
Centro Internacional de Formación de la OIT	9 554 447	-349 668	-3,7	505 140	5,5	9 709 919	1,0
Reserva para reuniones técnicas	1 565 660	69 236	4,4	71 109	4,3	1 706 005	0,2
	56 189 543	248 382	0,4	3 625 466	6,4	60 063 391	6,5
Gobernanza, Derechos y Diálogo							
Oficina de la Subdirectora General	1 908 111	-46 893	-2,5	132 918	7,1	1 994 136	0,2
Normas Internacionales del Trabajo	29 549 836	532 035	1,8	1 955 437	6,5	32 037 308	3,4
Gobernanza y Tripartismo	31 262 886	365 671	1,2	2 011 043	6,4	33 639 600	3,6

	Estimaciones para 2026-2027 en dólares constantes de 2024-2025	Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajustes por tipo de cambio de 0,91 a 0,82 (francos suizos a dólares EE. UU.		2026-2027	Porcentaje del presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Condiciones de Trabajo e Igualdad	24 557 906	233 007	0,9	1 595 470	6,4	26 386 383	2,8
Políticas Sectoriales	14 968 595	291 328	1,9	919 506	6,0	16 179 429	1,7
	102 247 334	1 375 148	1,3	6 614 374	6,4	110 236 856	11,8
Empleo y Protección Social							
Oficina del Subdirector General	1 908 111	-46 973	-2,5	132 924	7,1	1 994 062	0,2
Política de Empleo, Creación de Empleo y Medios de Vida	23 871 669	114 110	0,5	1 540 747	6,4	25 526 526	2,7
Protección Social Universal	13 641 199	274 117	2,0	865 140	6,2	14 780 456	1,6
Empresas Sostenibles, Productividad y Transición Justa	17 257 468	259 668	1,5	1 103 495	6,3	18 620 631	2,0
	56 678 447	600 922	1,1	3 642 306	6,4	60 921 675	6,5
Programas Exteriores							
Programas en África	85 715 822	1 018 802	1,2	2 810 190	3,2	89 544 814	9,6
Programas en las Américas	67 799 733	692 947	1,0	2 296 108	3,4	70 788 788	7,6
Programas en los Estados Árabes	20 688 296	699 274	3,4	793 162	3,7	22 180 732	2,4
Programas en Asia y el Pacífico	75 438 443	809 112	1,1	2 500 706	3,3	78 748 261	8,5
Programas en Europa y Asia Central	28 727 923	-223 617	-0,8	1 086 242	3,8	29 590 548	3,2
Sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas	8 712 339	-	0,0	-	0,0	8 712 339	0,9
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 908 855	36 666	1,9	12 812	0,7	1 958 333	0,2
	288 991 411	3 033 184	1,0	9 499 220	3,3	301 523 815	32,4
Organizaciones de empleadores y de trabajadores							
Actividades para los Empleadores	11 314 587	112 599	1,0	583 327	5,1	12 010 513	1,3
Actividades para los Trabajadores	23 126 158	157 664	0,7	1 098 043	4,7	24 381 865	2,6
	34 440 745	270 263	0,8	1 681 370	4,8	36 392 378	3,9

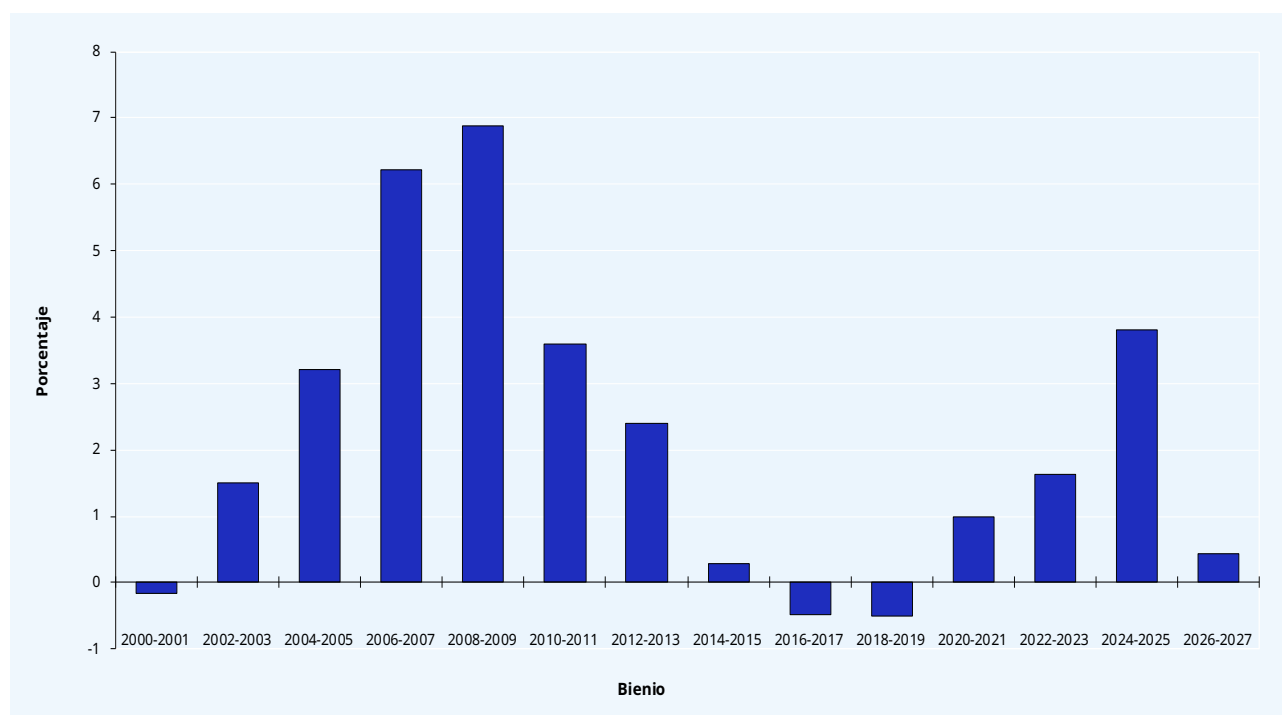
	Estimaciones para 2026-2027 en dólares constantes de 2024-2025	Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajustes por tipo de cambio de 0,91 a 0,82 (francos suizos a dólares EE. UU.		2026-2027	Porcentaje del presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Relaciones Exteriores y Corporativas							
Oficina de la Subdirectora General	1 908 110	-45 041	-2,4	134 923	7,2	1 997 992	0,2
Secretaría de la Coalición Mundial por la Justicia Social	1 753 344	2 010	0,1	119 502	6,8	1 874 856	0,2
Comunicaciones e Información al Público	12 422 968	274 545	2,2	834 462	6,6	13 531 975	1,5
Alianzas Multilaterales y Cooperación para el Desarrollo	12 479 486	275 793	2,2	747 694	5,9	13 502 973	1,5
Relaciones y Reuniones Oficiales y Servicios Lingüísticos	19 226 742	245 714	1,3	1 566 865	8,0	21 039 321	2,3
	47 790 650	753 021	1,6	3 403 446	7,0	51 947 117	5,6
Servicios Corporativos							
Oficina del Subdirector General	1 907 009	-48 135	-2,5	131 457	7,1	1 990 331	0,2
Gestión Financiera	17 394 019	201 321	1,2	1 358 499	7,7	18 953 839	2,0
Desarrollo de los Recursos Humanos	26 234 528	397 909	1,5	2 031 612	7,6	28 664 049	3,1
Servicios Internos y Administración	59 266 411	-1 354 030	-2,3	5 609 666	9,7	63 522 047	6,8
Programación y Gestión Estratégicas	4 906 731	31 292	0,6	350 362	7,1	5 288 385	0,6
Compras y Contratos	3 159 096	81 744	2,6	205 451	6,3	3 446 291	0,4
Gestión de la Información y de las Tecnologías	56 708 191	1 416 394	2,5	4 142 285	7,1	62 266 870	6,7
	169 575 985	726 495	0,4	13 829 332	8,1	184 131 812	19,8
Oficina del Director General							
	7 699 418	33 894	0,4	620 218	8,0	8 353 530	0,9
Control y evaluación							
Función de Ética	748 650	-5 920	-0,8	43 646	5,9	786 376	0,1
Prevención y respuesta contra la explotación y los abusos sexuales	492 181	4 786	1,0	30 698	6,2	527 665	0,1

	Estimaciones para 2026-2027 en dólares constantes de 2024-2025	Aumentos de los costos (disminuciones)		Ajustes por tipo de cambio de 0,91 a 0,82 (francos suizos a dólares EE. UU.		2026-2027	Porcentaje del presupuesto total
	dólares EE. UU.	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%	dólares EE. UU.	%
Evaluación	3 335 585	15 539	0,5	203 456	6,1	3 554 580	0,4
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	679 872	10 207	1,5	49 560	7,2	739 639	0,1
Auditoría Interna y Control	4 702 501	52 690	1,1	329 568	6,9	5 084 759	0,5
Gastos de auditoría externa	1 098 707	-50 841	-4,6	0	0,0	1 047 866	0,1
	11 057 496	26 461	0,2	656 928	5,9	11 740 885	1,3
Otras asignaciones presupuestarias	48 436 021	-4 112 610	-8,5	2 553 799	5,8	46 877 210	5,0
Ajuste por movimientos de personal	-11 777 272	-154 920	1,3	-873 000	7,3	-12 805 192	-1,4
Total Parte I	861 991 889	3 640 434	0,4	49 664 225	5,7	915 296 548	98,4
Parte II. Gastos imprevistos	875 000	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
Parte III. Fondo de Operaciones	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	13 160 122	132 555	1,0	1 035 775	7,8	14 328 452	1,5
Total (Partes I-IV)	876 027 011	3 772 989	0,4	50 700 000	5,8	930 500 000	100,0

56. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2026-2027. Al aprobar los sucesivos programas y presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar ajustes (tanto aumentos como disminuciones) al presupuesto

elaborado en dólares constantes con el fin de que se disponga de recursos suficientes para mantener el nivel deseado de servicios que se prestan a los mandantes. En el gráfico A2-1 se resumen los porcentajes correspondientes a los aumentos de costos aprobados para los últimos bienios.

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



Base para calcular los aumentos de los costos

57. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Los presupuestos estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2024-2025 con el presupuesto propuesto para 2026-2027.

58. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el presente bienio, lo que incluye un examen de las previsiones anteriores de los aumentos de los costos, de las estructuras de costos y de las variaciones previstas de los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y

dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor. Los aumentos porcentuales previstos se aplican al presupuesto para 2026-2027 para cada ubicación geográfica, y por concepto de gasto.

59. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la CAPI, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el periodo presupuestario, estas se extrapolan al bienio 2026-2027 a partir de los últimos datos disponibles y de las previsiones de las tendencias facilitadas por las instituciones económicas. También se realiza un examen a fin de determinar el equivalente en dólares de los Estados Unidos de las variaciones de los costos y de los precios en las monedas locales desde la aprobación del último presupuesto.

60. Para las partidas de gastos contraídos en Suiza, la OIT ha utilizado las previsiones de la inflación media anual publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2025, 2026 y 2027, que son, respectivamente, del 0,6 por ciento, del 0,7 por ciento y del 0,6 por ciento. Salvo indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2025-2027.

61. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2024 se han ajustado en función de la tasa de inflación prevista para 2025, 2026 y 2027, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente de una región a otra y dentro de una misma región. En el cuadro A2-1 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares de los Estados Unidos.

► Cuadro A2-1. Tasa de inflación media anual prevista para cada región en 2026-2027

Región	Aumento porcentual
África	3,5
Las Américas	2,3
Estados Árabes	9,4
Asia y el Pacífico	2,9
Europa	3,2

62. La aplicación del método de presupuesto base cero adoptado en relación con los aumentos de los costos permite comparar los aumentos de los costos anteriormente previstos con los gastos reales, a fin de reajustar el presupuesto para cada lugar y tipo de gasto en el nuevo ejercicio. Cuando ha sido pertinente, se ha compensado la inflación prevista para 2025, 2026 y 2027, ya que algunas tasas de inflación consignadas en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 han sido inferiores a lo previsto.

63. En el cuadro A2-2 se resumen los ajustes de los costos por concepto de gasto correspondientes a 2026-2027 para toda la Oficina. Los ajustes representan un aumento neto de aproximadamente 3,7 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a una tasa media del 0,4 por ciento para el bienio 2026-2027.

► Cuadro A2-2. Ajustes de los costos por concepto de gasto para 2026-2027
(en dólares de los Estados Unidos de 2024-2025)

Concepto de gasto	Presupuesto (en dólares constantes EE. UU.)	Ajustes de los costos	Ajuste porcentual en el bienio
Gastos de personal	609 900 552	7 158 457	1,2
Viajes en comisión de servicio	12 295 527	907 680	7,4
Servicios contractuales	38 913 638	394 791	1,0
Gastos generales de funcionamiento	65 507 283	-1 710 699	-2,6
Suministros y materiales	2 624 475	-115 935	-4,4
Mobiliario y equipo	4 516 382	60 270	1,3
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	8 136 923	-8 136 923	-
Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	89 649 544	1 246 267	1,4
Otros gastos	44 482 687	3 969 081	8,9
Total	876 027 011	3 772 989	0,4

Gastos de personal

64. Los gastos de personal representan aproximadamente el 71 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y el aumento de 7,2 millones de dólares de los Estados Unidos (1,2 por ciento) en esta partida constituye la variación más importante en valores absolutos. El aumento de los gastos de personal para 2026-2027 corresponde al reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

65. Los gastos de personal comprenden:

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

Gastos de personal calculados en función de los costos normalizados

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

67. Los costos normalizados para 2026-2027 se calculan según el método de presupuesto base cero, teniendo en cuenta las estimaciones oportunas de variables como las tendencias de la inflación previstas, los ajustes por lugar de destino aplicables, la evolución de los derechos del personal, así como la movilidad y la composición general del personal. Para 2026-2027 se ha previsto un aumento medio de los costos normalizados del 1,2 por ciento.

68. Categoría de servicios orgánicos: las variaciones en los sueldos del personal de la categoría de servicios orgánicos se deben, en parte, a las fluctuaciones de los tipos de cambio y a las variaciones en el costo de la vida, que determina la CAPI, y se reflejan en el ajuste por lugar de destino.

Se han previsto asignaciones para cubrir los incrementos en el ajuste por lugar de destino de acuerdo con la tasa de inflación general para el personal de la sede de Ginebra. Los índices de los ajustes por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores también los determina la CAPI; reflejan los ajustes por costo de vida en esos lugares y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

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

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

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

71. Se han aplicado aumentos netos en los costos de los pasajes de avión y en las tasas de las dietas en dólares de los Estados Unidos, a fin de tener en cuenta la evolución de las tarifas aéreas de las rutas más frecuentes y los cambios en las tasas de las dietas promulgados por la CAPI para los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades.

Servicios contractuales

72. Se han eliminado de esta cuenta los aumentos de los costos incluidos en las propuestas del Programa y Presupuesto para 2026-2027. El aumento restante de un 1 por ciento se debe a las previsiones de inflación para las partidas presupuestadas regularmente en esta cuenta.

Gastos generales de funcionamiento

73. Servicios públicos de suministro: Se ha consignado una disminución de unos 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos en las estimaciones presupuestarias para 2026-2027 sobre la base de los precios de los contratos actuales fijados para 2026-2027 para el edificio de la sede, y del descenso generalizado de los precios de la energía.

74. Alquiler: se han asignado fondos para cubrir el aumento contractual del alquiler y la seguridad.

Suministros y materiales

75. Papel: se han aplicado reducciones para reflejar un descenso medio del 20 por ciento en los precios del papel en comparación con los precios consignados en el presupuesto de 2024-2025.

76. Combustible para vehículos: aunque los precios del combustible siguen siendo volátiles e imprevisibles, se ha incluido una disminución de aproximadamente el 13 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2026-2027.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

77. La CTPO consta de componentes que corresponden a las oficinas exteriores y de otros que corresponden a la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación de los lugares de destino, y dan como resultado un aumento medio del 1,9 por ciento. La contribución al OIT-CINTERFOR ha aumentado en unos 150 000 dólares de los Estados Unidos para tener en cuenta el aumento de los salarios y los precios en el Uruguay, expresados en dólares. La contribución bienal al Centro de Turín ha disminuido en un 2,4 por ciento por año para tener en cuenta la inflación local prevista en Italia, incluidas las compensaciones, expresada en dólares.

Otros gastos distintos de los de personal

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

Otras partidas presupuestarias

79. Esta partida comprende las contribuciones a las actividades administrativas llevadas a cabo conjuntamente dentro del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, con la CAPI, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas y el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas), así como el fondo para el seguro de salud después de la separación del servicio. Las estimaciones presupuestarias se basan en la información más reciente proporcionada por los distintos organismos y en la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados dichos órganos, aplicando las modificaciones oportunas para tener en cuenta cualquier variación en la base del prorrateo de los costos entre los organismos participantes. Se ha provisionado la contribución para el seguro de los funcionarios jubilados a fin de tener en cuenta el aumento previsto del 2,5 por ciento anual de la tasa de cotización en 2026 y 2027.

80. En 2025, la Oficina realizará el pago de la última anualidad del préstamo concedido por la Fundación de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI), radicada en Suiza, en relación con la construcción original del edificio de la sede de la OIT. La reducción de los costos asociada a la amortización de las anualidades del préstamo asciende a aproximadamente 7,4 millones de francos suizos, y esta cuantía se ha consignado en la partida «Otras asignaciones presupuestarias».

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

	2026-2027	2026-2027
	(en dólares constantes EE. UU. de 2024-2025)	(ajustados en dólares EE. UU.)
Departamentos técnicos de la sede	6 943 300	7 076 669
Programas en África	9 715 886	9 902 515
Programas en las Américas	5 921 033	6 034 768
Programas en los Estados Árabes	2 686 829	2 738 439
Programas en Asia y el Pacífico	6 996 026	7 130 409
Programas en Europa y Asia Central	1 772 422	1 806 468
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 908 855	1 945 521
Actividades para los Empleadores	2 954 559	3 011 312
Actividades para los Trabajadores	6 183 376	6 302 150
Total	45 082 286	45 948 251

► 4. Presupuesto ordinario correspondiente a los resultados en materia de políticas y de coherencia de las políticas, por producto

Resultado/Producto	Presupuesto ordinario para 2026-2027 (en millones de dólares EE. UU.)	%
Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	99,1	100,0
Producto 1.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo	18,7	18,9
Producto 1.2. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo por los Estados Miembros	19,4	19,6
Producto 1.3. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para participar en la labor normativa	15,7	15,8
Producto 1.4. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar el respeto, la promoción y la realización efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	30,3	30,6
Producto 1.5. Mayor capacidad de los mandantes para aplicar las normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial	15,0	15,1
Resultado 2: Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, diálogo social eficaz y buena gobernanza de los mercados de trabajo	113,5	100,0
Producto 2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes	34,0	29,9
Producto 2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación y de influencia en las políticas	39,0	34,3
Producto 2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos relativos a las relaciones laborales y la justicia laboral	22,5	19,9
Producto 2.4. Mayor capacidad institucional de los sistemas de administración y de inspección del trabajo, y fortalecimiento de los marcos reglamentarios nacionales para la buena gobernanza del trabajo	18,0	15,9
Resultado 3: Empleo pleno y productivo como medio para lograr la justicia social	104,3	100,0
Producto 3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo y para incorporar el empleo en las políticas económicas y de inversión	26,0	24,9
Producto 3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes	39,1	37,4
Producto 3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en las zonas rurales	12,4	11,9

Resultado/Producto	Presupuesto ordinario para 2026-2027 (en millones de dólares EE. UU.)	%
Producto 3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para concebir e implantar programas y servicios del mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones, entre otras cosas mediante programas de inversiones intensivas en empleo	15,5	14,9
Producto 3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover el empleo decente para los jóvenes	11,3	10,9
Resultado 4: Empresas sostenibles, competitividad y crecimiento de la productividad en pro del trabajo decente	52,3	100,0
Producto 4.1. Mayor capacidad de los mandantes para diseñar, aplicar y supervisar marcos de políticas integrados que promuevan un entorno propicio para las empresas sostenibles	14,1	26,9
Producto 4.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover y apoyar una conducta empresarial responsable con el fin de fomentar las empresas sostenibles y el trabajo decente, también en las cadenas de suministro	11,8	22,6
Producto 4.3. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar el acceso de las empresas a los servicios financieros y de fomento empresarial, mejorando su sostenibilidad y competitividad en pro del trabajo decente	10,0	19,0
Producto 4.4. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar la transición de las empresas a la economía formal	10,0	19,2
Producto 4.5. Mayor capacidad de los mandantes para promover una economía social y solidaria sólida y resiliente en pro del trabajo decente	6,4	12,3
Resultado 5: Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	45,4	100,0
Producto 5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para diseñar y aplicar un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión	24,7	54,5
Producto 5.2. Mayor capacidad de los mandantes para promover el trabajo decente en la economía del cuidado y a través de ella	11,4	25,0
Producto 5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo	9,3	20,5
Resultado 6: Protección en el trabajo para todos	62,6	100,0
Producto 6.1. Mayor capacidad de los mandantes para hacer realidad un entorno de trabajo seguro y saludable	22,5	36,0
Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente	11,6	18,5
Producto 6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a trabajadores con alto riesgo de quedar excluidos de una protección adecuada	9,2	14,7
Producto 6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fortalecer y aplicar marcos justos y eficaces que regulen la migración laboral	19,3	30,8

Resultado/Producto	Presupuesto ordinario para 2026-2027 (en millones de dólares EE. UU.)	%
Resultado 7: Protección social universal	48,4	100,0
Producto 7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer políticas, estrategias, y marcos jurídicos de protección social que sean sostenibles, eficaces, inclusivos y tengan perspectiva de género	17,7	36,6
Producto 7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida	15,7	32,5
Producto 7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aplicar políticas integradas a fin de encauzar la protección social en pro de transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas	15,0	30,9
Resultado 8: Digitalización en pro del trabajo decente y la justicia social	16,5	100,0
Producto 8.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar políticas y estrategias integradas que permitan crear oportunidades de trabajo decente en la economía digital	8,4	50,6
Producto 8.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para promover una gobernanza inclusiva y eficaz de la economía digital	4,1	24,7
Producto 8.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros y los interlocutores sociales para aprovechar la digitalización de los servicios en pro del trabajo decente	4,0	24,7
Resultado 9: Mayor coherencia de las políticas e intensificación de la acción para promover la justicia social a través del trabajo decente	12,6	100,0
Producto 9.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	5,0	39,7
Producto 9.2. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal	1,5	11,9
Producto 9.3. Mayor coherencia del apoyo y la acción para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos	2,8	22,2
Producto 9.4. Mayor coherencia del apoyo y la acción para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro	1,6	12,7
Producto 9.5. Mayor coherencia del apoyo y la acción para promover sociedades inclusivas, pacíficas, estables y resilientes a través del trabajo decente y la justicia social en contextos de crisis, posteriores a las crisis y de fragilidad	1,7	13,5