La OIT en acción

Organización Internacional del Trabajo

APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE LA OIT 2016-2017

MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL
Informe I(A)

Aplicación del programa de la OIT 2016-2017

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
107.ª reunión, 2018

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (www.ilo.org/ILC).

ISBN 978-92-2-331259-6 (impreso)
ISBN 978-92-2-331260-2 (web pdf)
ISSN 0251-3226

Primera edición 2018

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

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

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns, o escríbanos a ilopubs@ilo.org.

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

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación electrónica y distribución.

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

Código: DTP-CORR-WEI-ATA

Índice

Prefacio vii

Introducción 1

Parte I. Resultados alcanzados: La promoción de la justicia social mediante el trabajo decente

1. Presentación resumida de la labor realizada por la OIT en el plano internacional en 2016-2017 5
2. Los objetivos estratégicos de la OIT: Análisis global de los logros alcanzados 11
   - 2.1 Empleo 12
   - 2.2 Protección social 18
   - 2.3 Diálogo social y tripartismo 23
   - 2.4 Principios y derechos fundamentales en el trabajo 29
3. Aspectos más destacados por regiones 35
   - 3.1 África 35
   - 3.2 Las Américas 37
   - 3.3 Estados árabes 40
   - 3.4 Asia y el Pacífico 42
   - 3.5 Europa y Asia Central 45
4. Ejes de política transversales 49
   - 4.1 Normas internacionales del trabajo 50
   - 4.2 Diálogo social 52
   - 4.3 Igualdad de género y no discriminación 53
5. Investigación, estadísticas y desarrollo de la capacidad en pro del trabajo decente 59
   - 5.1 Conocimientos, especialmente centrados en el futuro del trabajo 59
   - 5.2 Estadísticas del trabajo, especialmente centradas en los ODS 61
   - 5.3 Desarrollo de la capacidad a través del Centro de Turín 62

Parte II. Rendición de cuentas y uso óptimo de los recursos: Una Organización eficaz que aprende de la experiencia

6. Ejecución del presupuesto 67
7. Fortalecimiento de la gobernanza en el marco del proceso de reforma 69
8. Mejora de la eficiencia y la gestión de los recursos de la organización 72
9. Enseñanzas extraídas, desafíos y perspectivas de futuro 83

Anexos

I. Ejecución del programa 93

II. Datos financieros complementarios 107

Prefacio

En la presente memoria se resumen las actividades realizadas por la OIT en estos dos últimos años para promover la justicia social a través del trabajo decente; estas actividades plasman los esfuerzos conjuntos de los mandantes –es decir, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores– para introducir mejoras continuas en el mundo del trabajo.

En este documento se observa un compromiso constante por que las actividades de la OIT respondan, por su calidad, pertinencia y utilidad, a las expectativas de los mandantes y de los Estados Miembros, y por que se lleven a cabo con eficiencia. En aras de una mayor transparencia, esta memoria sobre la aplicación del programa se complementa con el cuadro interactivo sobre los resultados en materia de trabajo decente, que proporciona amplias informaciones de acceso público sobre los resultados en los países. Tomados en conjunto, ambos documentos constituyen elementos básicos para garantizar la rendición de cuentas que se exige a la OIT.

El examen de los resultados que hemos obtenido en este bienio en materia de trabajo decente permitirá ver en qué áreas de actividad la actuación de la OIT ha tenido un impacto directo en la vida de la gente gracias a ciertas iniciativas específicas o un impacto indirecto gracias a su influencia en las políticas o al intercambio de conocimientos. En este resumen hay varios temas recurrentes como el tripartismo y el diálogo social, así como la función normativa de la OIT y los fundamentos del Programa de Trabajo Decente. Las actividades que hemos realizado también se han basado en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Se ha seguido avanzando mucho en importantes iniciativas de reforma a fin de agilizar las operaciones, redistribuir los recursos hacia servicios de primera línea y mejorar la ejecución de las actividades. Constantemente tratamos de mejorar la presentación de los resultados y valoramos en gran medida los comentarios que puedan comunicarnos los mandantes y los usuarios acerca de esta memoria.

La Oficina está firmemente empeñada en cumplir cabalmente su responsabilidad de rendir cuentas a sus mandantes, por lo que seguiremos trabajando para mejorar aún más nuestros procesos de presentación de esta memoria y responder así a sus expectativas.

En última instancia, el valor de esta labor no se puede medir contabilizando los gastos de recursos ni el número de trabajos completados, sino más bien en función de los resultados que produce y del impacto que tienen estos resultados para mejorar la vida laboral y promover la justicia social en todo el mundo. La OIT tiene una importante historia que contar: y justo ahora, cuando está por cumplir cien años es tanto más necesario que lo haga de manera clara y convincente.

Guy Ryder
Director General de la OIT

Introducción

1. El bienio 2016-2017 marcó un cambio en la orientación del programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que pasó a centrarse en un número limitado de prioridades con objeto de alcanzar la masa crítica necesaria y aplicar los enfoques interdisciplinarios pertinentes para lograr un impacto real. Asimismo, en consonancia con los esfuerzos en curso encaminados a promover la eficacia y las medidas de reforma, se reasignó a las actividades técnicas un volumen considerable de recursos que en principio estaban destinados a los servicios administrativos y de apoyo. Por tanto, es fundamental reflexionar detenidamente sobre los logros, los retos y las enseñanzas extraídas durante la ejecución del Programa y Presupuesto para 2016-2017, no sólo a los efectos de la rendición de cuentas, sino también con el fin de orientar las iniciativas futuras.

2. En la presente memoria se examina el desempeño de la OIT registrado durante el bienio sobre la base de:
   - los diez resultados previstos en materia de políticas en torno a los cuales se articula el marco de resultados concretos, que se centran en esferas de interés primordial para los mandantes;
   - los tres resultados funcionales, a saber, las actividades de promoción, las funciones de gobernanza y los servicios de apoyo, y
   - los tres ejes de política transversales, a saber, las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación, y el diálogo social, que se aplican a todas las esferas de actividad de la OIT.

   Asimismo, se analiza de qué manera el apoyo brindado por la OIT a sus mandantes en 2016-2017 ha generado resultados relacionados con el trabajo decente a nivel nacional, regional y mundial, con el objetivo último de producir efectos positivos en la vida de las personas.

3. Esta memoria es fruto del empeño constante de la OIT por promover la transparencia y la eficacia. Su formato y contenido reflejan las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración con motivo del examen de los documentos programáticos de la Organización a lo largo del bienio, entre otros, la memoria titulada *Aplicación del programa de la OIT en 2014-2015*. A este respecto, se ha configurado y está disponible en línea un nuevo Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente[1] que complementa la presente memoria y que permite a los mandantes de la OIT y al público en general realizar búsquedas y acceder fácilmente a información y análisis detallados sobre:
   - los resultados logrados en 2016-2017 por los Estados Miembros de la OIT y la contribución de la Oficina a la consecución de esos resultados, teniendo en cuenta los ejes de política transversales;
   - los progresos realizados en la promoción del Programa de Trabajo Decente a nivel de los países en las cinco regiones;
   - los avances generales realizados en relación con cada uno de los resultados previstos de la OIT, y
   - los productos más importantes ofrecidos por la Oficina.

1. http://www.ilo.org/IRDashboard (en inglés).

Este Cuadro interactivo contiene también enlaces a proyectos específicos reseñados en otro Cuadro interactivo en línea que proporciona información específica sobre la cooperación de la OIT para el desarrollo[2].

4. Las informaciones que figuran en el nuevo Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente son la fuente directa de los datos y los análisis contenidos en la presente memoria. Las cifras y los cuadros que ésta incluye facilitan la presentación de información cuantitativa global; los recuadros con ejemplos de resultados, que ilustran la repercusión que tiene la labor de la OIT en las condiciones de vida y de trabajo, y la información sobre los progresos realizados en el marco de las iniciativas para el centenario de la OIT, dan testimonio de la calidad de los logros.

5. La memoria se estructura en dos partes:
   - En la primera parte (parte I) se describen sucintamente los progresos realizados y los problemas encontrados a nivel mundial en la promoción de la justicia social mediante el trabajo decente. Tras una presentación resumida de la labor realizada por la OIT en el plano internacional en 2016-2017 (sección 1), se proporciona información relativa al desempeño en varias secciones diferenciadas que abarcan:
     – los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que constituyen los pilares del Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo (sección 2);
     – las cinco regiones de la OIT (sección 3);
     – los tres ejes de política transversales (sección 4), y
     – los logros propiciados por la OIT en materia de investigación, estadísticas y desarrollo de la capacidad en pro del trabajo decente (sección 5).
   - La segunda parte (parte II) se centra en la eficacia, la rendición de cuentas y la optimización del uso de los recursos. Presenta información sobre el desempeño con respecto a los tres resultados funcionales relativos a las actividades de promoción, las funciones de gobernanza y los servicios de apoyo (secciones 6 a 8). También incluye un análisis de las principales experiencias extraídas de la aplicación del programa de la OIT para 2016-2017, así como propuestas de pautas estratégicas para la labor futura (sección 9).

6. La memoria se complementa con dos anexos: en uno de ellos se presenta información pormenorizada sobre el desempeño, desglosada por resultado en materia de políticas y por región (anexo I), y en el otro se facilitan datos financieros adicionales (anexo II).

2. http://www.ilo.org/dashboard (en inglés).

Parte I
Resultados alcanzados: La promoción de la justicia social mediante el trabajo decente

Índice

1. Presentación resumida de la labor realizada por la OIT en el plano internacional en 2016-2017

7. En el prefacio de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 presentadas por el Director General se recuerda el objetivo general de mejorar la eficacia y eficiencia de la OIT para, «en última instancia, ejercer una mayor influencia en la promoción de la justicia social en un mundo que tanto la necesita»[3]. Así, un aspecto importante de la aplicación del programa ha consistido en procurar que, valiéndose de las capacidades reforzadas en materia de investigación y análisis y dentro del marco de la función normativa de la Organización, las actividades de ésta incidan en los procesos de política internacionales.

8. Estas actividades se llevaron a cabo en un contexto caracterizado por una recuperación de la crisis que siguió siendo incierta y desigual. A pesar del repunte del crecimiento mundial a finales del bienio, en 2017 había 192,7 millones de personas desempleadas en todo el mundo frente a 184,6 millones en 2015. Según las estimaciones mundiales publicadas en 2017, 4000 millones de personas carecían totalmente de protección social, 152 millones de niños eran víctimas de trabajo infantil y 25 millones de personas estaban sometidas a trabajo forzoso. Esta situación, sumada a las importantes reformas emprendidas por el sistema de las Naciones Unidas a fin de dotarse de los medios necesarios para hacer realidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[4] (Agenda 2030), la cual incorpora como elemento prioritario el trabajo decente, ha brindado a la OIT una oportunidad sin parangón para ejercer una mayor influencia en los foros de política internacionales.

9. En lo que respecta a la Agenda 2030, la memoria que el Director General presentó a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2016 sirvió de base para un debate en sesión plenaria que aportó valiosas orientaciones políticas tripartitas destinadas a definir la contribución de la OIT y de sus mandantes. La OIT fue designada entidad responsable de 14 indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con respecto al objetivo 1 (Fin de la pobreza), objetivo 5 (Igualdad de género), objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y objetivo 10 (Reducción de las desigualdades). En ese contexto, la OIT:
   - fundó, de consuno con diversos asociados, la Alianza 8.7 para la erradicación del trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud, la trata de seres humanos y el trabajo infantil;
   - tomó el liderazgo de la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes, que congrega a 22 entidades de las Naciones Unidas;
   - puso en marcha, junto con ONU-Mujeres y la Organización de Cooperación y

3. OIT: *Propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 presentadas por el Director General,* Consejo de Administración, 323.ª reunión, Ginebra, marzo de 2015, documento GB.323/PFA/1.

4. Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,* resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, documento A/RES/70/1.

Desarrollo Económicos (OCDE), la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración con miras a la consecución de la meta 8.5 de los ODS, y

- asumió la representación en la Junta Directiva de la Alianza para una Economía Verde (PAGE) de las Naciones Unidas, que se propone mejorar la comprensión y ampliar las actividades para una transición conjunta hacia la sostenibilidad ambiental.

10. Como puntal de estas actividades, la OIT ha expresado su firme apoyo al proceso de reforma continua del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo emprendido por el Secretario General y ha participado enérgicamente en los esfuerzos constantes encaminados a lograr que el sistema esté en condiciones de dar cumplimiento a la Agenda 2030. La OIT se ha sumado al objetivo de acabar con la fragmentación y mejorar la coherencia en todo el sistema señalando al mismo tiempo la necesidad de respetar y aprovechar las bases tripartitas y normativas de la Organización y su mandato. En este marco, la OIT es ahora miembro del grupo central del Sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

11. La OIT ha seguido prestando asistencia técnica al G-20, cooperando estrechamente con su presidencia ejercida por China en 2016 y por Alemania en 2017. Las discusiones en el G-20 se centraron cada vez más en la función de las instituciones del mercado de trabajo y el trabajo decente. En el comunicado de prensa de los líderes del G-20, publicado en la Cumbre de Hangzhou en 2016, se indicaba que los beneficios del crecimiento económico, de la globalización y de la innovación tecnológica deberían repartirse ampliamente, de manera que se crearan más y mejores empleos, se redujeran las desigualdades y se promoviera una participación inclusiva de la fuerza de trabajo; además, se reconocía la necesidad de contar con competencias profesionales y de promover la iniciativa empresarial, sistemas de protección social más sólidos, lugares de trabajo más seguros, inclusive en las cadenas mundiales de suministro, y el trabajo decente[5]. Asimismo, en la Declaración de los líderes del G-20, publicada en la Cumbre de Hamburgo en 2017, se reconocía la importancia de que la globalización beneficiase a todos y de que los mercados de trabajo funcionasen eficazmente a fin de favorecer un crecimiento inclusivo, así como la necesidad apremiante de aumentar la participación femenina en la fuerza de trabajo y la calidad del empleo femenino[6]. La OIT ha apoyado siempre la participación de los interlocutores sociales en el G-20 por medio de las organizaciones empresariales de los países del G-20 (B-20) y de las organizaciones sindicales de los países del G-20 (L-20).

12. Durante el bienio, la OIT también consolidó su función de apoyo a los países BRICS (Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica), en particular por conducto de reuniones de ministros del trabajo celebradas bajo la presidencia de China y de la India. La protección social, la formalización y el futuro del trabajo fueron las áreas prioritarias de cooperación en este marco.

13. Además de las labores con el G-20, el diálogo y la cooperación con las instituciones financieras internacionales comprendió la creación en 2017 de una alianza multipartita en pro de la meta 1.3 de los ODS a fin de llevar adelante la iniciativa conjunta de la OIT y el Banco Mundial sobre la protección social universal. La OIT también aportó una contribución al Banco Mundial en relación con la revisión de sus políticas de salvaguardia ambiental y social que, por primera vez, abarcaron disposiciones sobre las obligaciones de los prestatarios con respecto a las normas del trabajo en proyectos financiados por el Banco Mundial. Las discusiones con el Fondo Monetario Internacional (FMI) se centraron en el apoyo que podría brindar la OIT sobre cuestiones laborales esenciales desde el punto de vista macroeconómico con respecto a las cuales el FMI reconoce las competencias técnicas de la OIT. Asimismo, se ha procurado interactuar en el contexto de las medidas de austeridad promovidas por las instituciones financieras internacionales, pero sigue siendo una tarea compleja.

14. La función que ha asumido la OIT en estos distintos foros, que ha sido decisiva para poder

5. G-20: *G20 Leaders' Communiqué Hangzhou Summit*, Hangzhou, China, septiembre de 2016, párrafo 40.

6. G-20: *G20 Leaders' Declaration: Shaping an interconnected world*, Hamburgo, Alemania, julio de 2017.

ejercer una mayor influencia en las políticas, ha venido determinada por el valor añadido que se considera que aporta, el cual a su vez depende de la calidad de sus capacidades estadísticas, analíticas y de investigación, así como de su visibilidad política respecto de prioridades clave y emergentes.

15. La inversión constante de la OIT en actividades estadísticas, analíticas y de investigación, que en conjunto constituyen la base del apoyo a las políticas basado en datos empíricos que solicitan los Estados Miembros, ha sido una plataforma indispensable para realzar su protagonismo. Esto se ha puesto de manifiesto en la publicación de informes emblemáticos, como *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo,* que abordó el tema de cómo transformar el empleo para erradicar la pobreza y la importancia de la protección social para lograr el objetivo 1 de los ODS[7], y el *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*[8], que examinó la desigualdad salarial.

16. Además, las iniciativas para el centenario de la OIT han sido fundamentales para promover la participación de la OIT en esferas de política específicas, como la iniciativa para poner fin a la pobreza vinculada con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y la iniciativa relativa a las mujeres vinculada con la igualdad de género. Además, la iniciativa verde ha permitido a la OIT situarse estratégicamente en el proceso de seguimiento del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático suscrito en 2015[9]. En 2017, la OIT firmó un Memorando de Entendimiento con la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), que ahora sirve de plataforma para las alianzas estratégicas destinadas a impulsar la aplicación del Acuerdo a nivel internacional y nacional. La OIT participa en un grupo de expertos técnicos de la CMNUCC que brinda asesoramiento para las negociaciones sobre el cambio climático en pro de una transición justa y del programa de trabajo decente. La colaboración con la presidencia del vigésimo tercer período de sesiones de la Conferencia de las Partes de la CMNUCC, ejercida por Fiji, facilitó el establecimiento de un grupo de trabajo encargado de estas cuestiones.

17. La iniciativa relativa al futuro del trabajo permitió a la OIT desempeñar una función de liderazgo en un debate mundial clave sobre políticas que reviste hoy un carácter prioritario para los Estados Miembros, las organizaciones internacionales y grupos –como las Naciones Unidas, el G-20, los BRICS y la OCDE– y suscita gran interés entre los círculos académicos, los medios de comunicación y la población. La iniciativa ha hecho buen uso del mandato, del poder de convocatoria y de la legitimidad tripartita de la OIT para afirmar la autoridad y capacidad de actuación de la Organización en esferas que serán de importancia decisiva para su futuro y llegar a otras partes activas en el debate. Los 110 diálogos que se emprendieron en todo el mundo sobre la iniciativa relativa al futuro del trabajo promovieron una importante adhesión a la iniciativa por los Estados Miembros de la OIT.

18. En 2016-2017, el resultado sobre políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales permitió a la OIT ocupar un lugar central en el debate mundial sobre las políticas de migración, que se ha intensificado con los preparativos para la adopción de un pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular de las Naciones Unidas prevista en 2018. La OIT ha trabajado estrechamente con el Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la Migración Internacional, en particular en la redacción de una nota para una de las seis sesiones temáticas sobre el tema «la migración irregular y por vías regulares, incluido el trabajo decente, la movilidad laboral, el reconocimiento de las aptitudes y cualificaciones y otras medidas pertinentes». El proceso preparatorio del pacto mundial ha brindado a la OIT importantes oportunidades para difundir su labor de promoción de políticas basadas en datos empíricos a una amplia audiencia.

7. OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Transformar el empleo para erradicar la pobreza,* Ginebra, 2016.

8. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo,* Ginebra, 2017.

9. Naciones Unidas: Convención Marco sobre el Cambio Climático – Informe de la Conferencia de las Partes sobre su 21.er período de sesiones, celebrado en París del 30 de noviembre al 13 de diciembre de 2015, documento FCCC/CP/2015/10/Add.1, decisión 1/CP.21, anexo.

19. Atendiendo a la necesidad de responder rápidamente a los nuevos retos de política que se plantean a nivel mundial, la OIT adoptó medidas para abordar las repercusiones que tiene para el mercado de trabajo el aumento sin precedentes de los desplazamientos masivos de refugiados en todo el mundo. Reconociendo además la necesidad de cumplir sus responsabilidades sin desviarse de su mandato, la respuesta de la OIT comprendió debates sobre el tema en el Consejo de Administración (que resultaron, en particular, en la adopción en 2016 de los *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo*)[10] y en la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la creación de alianzas de colaboración. En 2016, la OIT renovó y revisó su Memorando de Entendimiento con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), el cual llevaba treinta años en vigor[11]. El acuerdo revisado precisa los mandatos específicos de cada organismo, reafirma la determinación de reforzar la cooperación entre ambos y establece prioridades para la acción conjunta sobre los refugiados y el trabajo decente, en particular en lo que respecta al acceso a los mercados de trabajo, los medios de vida y las oportunidades de formación. Se ha elaborado un plan de acción conjunto y la OIT está aplicando ahora un programa integrado para el empleo en el Cuerno de África.

20. Además de su contribución al programa mundial de políticas, la OIT siguió cumpliendo su función normativa. En el curso del bienio, 56 Estados Miembros ratificaron 98 normas internacionales del trabajo distintas, y se registraron importantes avances en relación con los convenios fundamentales. A nivel institucional, se consagraron esfuerzos a actualizar el corpus de normas internacionales del trabajo y asegurar su pertinencia a través de la iniciativa relativa a las normas y el funcionamiento eficaz de los órganos de control.

21. Sobre la base de estos logros y enseñanzas extraídas en 2016-2017 y con el apoyo de los mandantes tripartitos, la Oficina está aplicando ahora su Programa y Presupuesto para 2018-2019, cuyo objetivo es dotar a la OIT de los medios necesarios para que, en el camino hacia su centenario, pueda cumplir de la manera más eficaz posible su mandato de promover la justicia social en el mundo.

10. OIT: *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo,* Reunión técnica tripartita sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo, Ginebra, julio de 2016.

11. OIT y ACNUR: *Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees,* Ginebra, julio de 2016.

2. Los objetivos estratégicos de la OIT: Análisis global de los logros alcanzados

22. Dos factores han tenido una repercusión particularmente importante en la ejecución del programa de la OIT para 2016-2017 y en los resultados obtenidos por los mandantes en los Estados Miembros durante el bienio:
    - En primer lugar, el hecho de que la aplicación del programa se llevara a cabo en un contexto de renovado compromiso de los Miembros de la OIT con la misión de la Organización en favor de la justicia social, como se reafirma en la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 105.ª reunión (2016). En la resolución, los Miembros de la OIT confirmaron que su compromiso y sus esfuerzos para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT y situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos del empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, junto con la igualdad de género y la no discriminación también como cuestiones transversales. Asimismo, en la resolución se proporcionan instrucciones detalladas y precisas con respecto a las medidas que debería adoptar la OIT para desarrollar plenamente el potencial de su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social).
    - En segundo lugar, el hecho de que en la Agenda 2030 se reconociera explícitamente el lugar central que ocupa el trabajo decente como objetivo y como instrumento para lograr el desarrollo sostenible, lo que ha brindado a la OIT una oportunidad sin precedentes para asumir una función de liderazgo en su promoción, en colaboración no sólo con los mandantes de los Estados Miembros, sino también con un número creciente de interlocutores nacionales e internacionales.
23. Al mismo tiempo, la situación de crisis prolongada en los mercados de trabajo y la rápida y profunda evolución del mundo del trabajo han abocado a los mandantes en los países, las regiones y todo el orbe a enfrentarse a retos de política de una complejidad y una escala sin precedentes. Todo ello, sumado a los importantes cambios que se requieren para alcanzar el objetivo 8 y otros objetivos relacionados con el trabajo decente que forman parte de los ODS, implica en la práctica –ahora más que nunca– que el compromiso y las contribuciones de numerosos interlocutores, sobre todo los de los propios mandantes, son imprescindibles para la consecución de resultados concretos a nivel de los países.
24. En las secciones que figuran a continuación se ofrece un panorama general de los avances globales alcanzados en la consecución de cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. El análisis se basa en los resultados obtenidos con respecto a los diez resultados previstos del Programa y Presupuesto para 2016-2017. En el anexo I figura un resumen de los resultados contabilizados en el bienio,

por resultado en materia de políticas y por región, con un total de 702 resultados obtenidos en 131 Estados Miembros, a los que hay que sumar otros cinco resultados logrados en relación con los procesos e instituciones subregionales y regionales. En el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente puede consultarse información pormenorizada, desglosada por resultado en materia de políticas y por país.

25. Todos los objetivos estratégicos de la OIT están interconectados y, por ese motivo, para evaluar con precisión la amplitud y el alcance de los progresos globales alcanzados en la promoción del Programa de Trabajo Decente habrá que realizar análisis cuantitativos y cualitativos de los logros. Los resultados en materia de trabajo decente suelen contribuir al logro de más de un objetivo estratégico. Por ejemplo, la promoción del trabajo decente para los trabajadores domésticos genera, en la mayoría de los casos, avances en cuestiones como la formalización laboral, las condiciones de trabajo, la igualdad de género, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y la protección de los trabajadores migrantes. Del mismo modo, los resultados en los países suelen combinar múltiples aspectos del cambio. Por ejemplo, la mejora de la capacidad para apoyar la formulación de políticas puede, a su vez, impulsar reformas legislativas.

26. El carácter integrado del Programa de Trabajo Decente también tiene repercusiones importantes en la manera en que la Oficina se organiza para prestar sus servicios con el fin de ayudar a los mandantes a conseguir resultados en sus países. Todos los resultados registrados en el bienio denotan el efecto acumulativo de las contribuciones aportadas en el marco de numerosas intervenciones interdisciplinarias que abarcan múltiples esferas técnicas y métodos de trabajo basados en la colaboración en toda la estructura administrativa de la Oficina. Aunque la OIT prestó servicios de manera diferenciada en función de la capacidad y las necesidades específicas de cada país, en todos los casos esa labor se sustentó en un enfoque claramente basado en los derechos y en un creciente volumen de datos empíricos sobre las medidas de eficacia demostrada, en consonancia con las funciones básicas de la OIT como organización normativa y basada en los conocimientos. Los resultados obtenidos en el bienio acreditan también la función de liderazgo de la OIT como impulsora de debates sobre políticas tanto en los países como a escala mundial acerca de cuestiones complejas que afectan al mundo del trabajo, lo que a su vez ha contribuido a promover y potenciar las alianzas de colaboración entre múltiples partes interesadas y las actividades multisectoriales. Cada vez en mayor medida, otras organizaciones de las Naciones Unidas y demás asociados para el desarrollo consideran la estructura de gobernanza tripartita y los métodos de trabajo de la OIT, de eficacia probada, como un medio para catalizar los cambios que exige la puesta en práctica de la Agenda 2030.

2.1 Empleo

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 22 Estados Miembros, principalmente países de bajos ingresos, formularon y pusieron en marcha políticas nacionales de empleo integrales.
- 27 Estados Miembros, repartidos por las cinco regiones, apoyaron nuevas estrategias, políticas y planes de empleo juvenil.
- 11 Estados Miembros elaboraron estrategias para facilitar la transición a la economía formal, con inclusión de medidas para fomentar la formalización del empleo y de las empresas, sobre la base de los diagnósticos realizados por los propios países en relación con las características y las causas del empleo informal.
- 15 Estados Miembros perfeccionaron sus sistemas de desarrollo de competencias, en particular mediante el fortalecimiento del diálogo social y los mecanismos para prever la demanda de competencias.
- 8 Estados Miembros que salían de un conflicto o que estaban afectados por desastres activaron mecanismos de respuesta centrados en el empleo.
- 8 Estados Miembros elaboraron programas específicos para promover el empleo productivo y el trabajo decente en las zonas rurales, comprendidas las plantaciones.
- 4 millones de empresarios, tanto en activo como potenciales, se beneficiaron del programa de la OIT «Inicie y Mejore su Negocio», lo que eleva la cifra de beneficiarios de éste a un total de cerca de 19 millones de personas desde principios del decenio de 1990; el programa ha contribuido a la creación de 2,6 millones de nuevas empresas y 9 millones de nuevos puestos de trabajo en todo el mundo entre 2011 y 2015.

27. El modesto crecimiento del producto interno bruto (PIB) mundial registrado en 2016 y 2017 no permitió generar suficientes puestos de trabajo ni propiciar mejoras sólidas y sostenibles de la calidad del empleo. El aumento de la tasa de desempleo mundial, que pasó del 5,7 por ciento en 2016 al 5,8 por ciento en 2017, obedece principalmente a la pérdida de puestos de trabajo en algunas economías emergentes. Además, la ralentización de los avances en la reducción del número de trabajadores pobres en términos absolutos (estimado en unos 776 millones de trabajadores en las economías emergentes y los países en desarrollo, que perciben un ingreso diario inferior a 3,10 dólares de los Estados Unidos, según la paridad del poder adquisitivo correspondiente a 2017) y la omnipresencia de modalidades precarias de empleo, en las que están ocupados 1400 millones de personas en todo el mundo, son prueba de la incapacidad de los mercados de trabajo para actuar como motor de la inclusión y la igualdad[12]. Las tasas de desempleo juvenil acentuaron su tendencia ascendente, situándose por encima del 13 por ciento a nivel mundial en 2016 y 2017, con variaciones significativas entre países y regiones. La situación en los Estados árabes y los países del Norte de África siguió siendo especialmente preocupante, ya que en 2017 las tasas de desempleo juvenil se situaron en torno al 30 por ciento[13].

28. Hubo una gran demanda del apoyo de la OIT para promover más y mejores empleos, y se registró un notable incremento del número de solicitudes de asistencia destinada a la formulación de políticas de empleo en los países de bajos ingresos –principalmente en África y en Asia y el Pacífico–, cuyos mercados de trabajo se vieron afectados por el descenso de los precios de los productos básicos de exportación y en los que el empleo se erigió como objetivo prioritario de estrategias de desarrollo más amplias. Ese fue el caso, en particular, de las evaluaciones del entorno jurídico, normativo e institucional de las empresas sostenibles; la creación de cooperativas y otras empresas de la economía social y solidaria; y el apoyo a las pymes. La OIT recibió solicitudes de revisión de nuevas leyes y estrategias sobre cooperativas del Perú, Sierra Leona, Sri Lanka y Trinidad y Tabago, y movilizó fondos extrapresupuestarios para prestar asistencia a los gobiernos y otras partes interesadas en la formulación de políticas sobre la economía social y solidaria en Sudáfrica y Túnez.

29. El apoyo de la OIT a los mandantes se centró principalmente en la formulación de políticas de empleo y estrategias en pro del empleo de los jóvenes, la promoción del desarrollo empresarial y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, prestando especial atención a la mejora de las perspectivas de empleo en las zonas rurales y la facilitación de la transición a la economía formal.

Políticas y estrategias de empleo, incluida la mejora de las perspectivas de empleo para los jóvenes

30. En lo que respecta a la elaboración de marcos de política integrales para la creación de más y mejores empleos, con el apoyo de la OIT, 26 Estados Miembros informaron de que habían realizado progresos, a través de la formulación o la revisión de las políticas o estrategias nacionales de empleo en consulta con los interlocutores sociales, en el caso de algunos de ellos y, en el caso de otros, mediante el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación de las políticas. Se observó una tendencia clara de cambio hacia políticas de empleo más holísticas, que comprendían medidas macroeconómicas, estrategias sectoriales, promoción de la formalización y desarrollo empresarial. A continuación se citan algunos ejemplos al respecto:

- veintidós Estados Miembros pusieron en marcha nuevas políticas nacionales de empleo, inspiradas en las disposiciones del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), que recibió dos nuevas ratificaciones durante el bienio (de Malí y Sri Lanka);
- las políticas nacionales de empleo contenían a menudo metas explícitas en materia de empleo, expresadas mediante cifras que

12. OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2017*, Ginebra, 2017 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

13. OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral*, Ginebra, 2017 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

reflejaban el número de empleos que se preveía crear o bien mediante la evolución de las tasas globales de desempleo o de empleo. Entre las metas establecidas a ese respecto, cabe citar las siguientes:
  – en Costa Rica, la creación de 217 000 empleos de aquí a 2018;
  – en Marruecos, el incremento de la tasa de empleo hasta el 46,2 por ciento de aquí a 2025, lo que equivaldría a un aumento estimado de la población ocupada de 1,8 millones de personas;
  – en Guatemala, un incremento del número de puestos de trabajo en la economía formal cifrado en un 2,1 por ciento anual durante el período 2017-2032, y
  – en Azerbaiyán, la reducción de la proporción de jóvenes (de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años) que no trabajan, no estudian ni cursan ninguna formación profesional al 15 por ciento para 2030, de conformidad con una de las metas previstas en el marco del ODS 8;
- Costa Rica, Côte d' Ivoire, Nepal y República Unida de Tanzanía incluyeron la transición a la formalización entre sus políticas nacionales de empleo.

31. Varios Estados Miembros integraron las cuestiones relativas al empleo en estrategias sectoriales y marcos de desarrollo más amplios, promoviendo con eficacia la coherencia de las políticas en aras del trabajo decente. Por ejemplo:
- un total de 11 países emprendieron un análisis exhaustivo del impacto de las políticas industriales, sectoriales, comerciales, ambientales o de infraestructura en el empleo. Esos ejercicios incluyeron evaluaciones de las labores relacionadas con la adaptación al cambio climático llevadas a cabo en Haití, Jordania, Samoa y Sri Lanka, y
- los principios y las prácticas de trabajo decente se integraron en políticas nacionales de desarrollo abarcando las zonas rurales en la República Democrática Popular Lao, Madagascar, Sudáfrica y Zambia, de conformidad con un enfoque basado en los derechos humanos, un proceso consultivo tripartito y la coordinación interministerial, en particular entre los Ministerios de Trabajo, Agricultura y Desarrollo Rural.

32. Nueve Estados Miembros llevaron a cabo un análisis de diagnóstico de la economía informal, que sirvió de base para las estrategias nacionales destinadas a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. En función de la situación concreta de cada país, esos análisis de diagnóstico abarcaron el conjunto de la economía, algunos sectores específicos de ésta, grupos de trabajadores (trabajadores domésticos o trabajadores por cuenta propia) o unidades económicas (microempresas y pequeñas empresas). Como resultado de la labor realizada durante el bienio, la base mundial de conocimientos de la OIT sobre las características del empleo informal en todo el mundo se amplió considerablemente con datos estadísticos comparativos relativos a más de 100 países.

33. Ocho Estados Miembros elaboraron y pusieron en práctica programas destinados a promover el empleo productivo y el trabajo decente en las zonas rurales, utilizando la metodología del programa de la OIT «Capacitación para Fomentar la Autonomía Económica Rural» y otros métodos para impulsar el desarrollo económico local. Las actividades se centraron en:
- la formación profesional en el Brasil, India, Madagascar, Mozambique, Nepal y Zimbabwe;
- el desarrollo de la cadena de valor en el sector de la agricultura en el Líbano y en el de la pesca y la agricultura en Sri Lanka, y
- los planes de acción nacionales que promueven la consecución integrada del Programa de Trabajo Decente en el sector de las plantaciones en Ghana, Indonesia, Malawi y Sri Lanka.

34. Veintisiete Estados Miembros, repartidos en todas las regiones, elaboraron y aprobaron leyes, políticas, estrategias, planes e iniciativas sobre el empleo juvenil para facilitar la incorporación o la reincorporación de hombres y mujeres jóvenes al mercado de trabajo, con inclusión de programas sobre la transición de la escuela al trabajo y el examen y la mejora de los sistemas de desarrollo de las competencias.

35. Gracias al apoyo prestado por la OIT, 12 Estados Miembros mejoraron sus servicios públicos de empleo, y seis Estados Miembros aprobaron reformas legislativas y en materia de políticas relacionadas con las instituciones y las políticas activas del mercado de trabajo. Esas mejoras de los servicios de empleo y las políticas activas del mercado de trabajo se integraron en políticas nacionales de empleo, en programas y proyectos sobre competencias y empleabilidad, en planes de gestión y preparación para casos de desastre, así como en iniciativas de migración y contratación equitativa. Como resultado de ello:
    - se reforzó la capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar servicios integrados y adaptados a las necesidades de grupos específicos de la población activa, como los jóvenes y las mujeres, en Comoras y Turquía;
    - se formularon propuestas para reformar los sistemas de financiación en Ucrania;
    - se establecieron mecanismos para facilitar la conexión entre los solicitantes de empleo y los posibles empleadores en Egipto y Nepal, y
    - se establecieron servicios de empleo inclusivos por medio de alianzas de colaboración locales; por ejemplo, en Costa Rica se prestó asistencia a las personas con discapacidad en busca de empleo y, en la Argentina, a personas pertenecientes a comunidades y grupos desfavorecidos.

36. Quince Estados Miembros mejoraron elementos de sus sistemas de desarrollo de competencias con el apoyo de la OIT, en particular mediante el fortalecimiento del diálogo social en el marco de los comités consultivos tripartitos, el establecimiento de sistemas de reconocimiento de competencias profesionales y el desarrollo de mecanismos para prever la demanda de competencias y las necesidades futuras del mercado de trabajo. Los servicios de asistencia técnica, asesoramiento y diálogo sobre políticas de la OIT pudieron servirse de los nuevos análisis basados en datos empíricos que se realizaron durante el bienio, en particular los centrados en los desajustes existentes entre empleos y competencias. Cabe señalar a ese respecto la nueva guía de la OIT sobre los sistemas de aprendizaje de calidad *(ILO Toolkit for Quality Apprenticeships)*[14], las orientaciones relativas al fortalecimiento de los sistemas de reconocimiento de las competencias profesionales, y la guía sobre la facilitación del reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores migrantes dirigida a los proveedores de servicios de empleo.

37. El programa de referencia «Empleo para la Paz y la Resiliencia», iniciativa de investigación sobre programas de empleo y consolidación de la paz llevada a cabo en colaboración con la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Banco Mundial, y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), adoptada recientemente, sirvieron de base a las actividades desplegadas por la OIT en los países que se encontraban en situaciones de fragilidad. El apoyo brindado por la OIT a los mandantes impulsó:
    - respuestas centradas en el empleo en países que salían de una situación de conflicto, como la República Centroafricana, Colombia, Liberia, Malí, Somalia y Yemen;
    - respuestas centradas en el empleo en regiones y países afectados por desastres, como el Caribe, Ecuador, Fiji, Nepal (recuadro 1) y Pakistán;
    - programas de inversiones públicas intensivas en empleo, en particular para el desarrollo de infraestructuras rurales, y mejoras de los sistemas de desarrollo de competencias en algunos de los países citados anteriormente, así como en asentamientos de refugiados en Jordania, Líbano y Turquía, y
    - evaluaciones por países basadas en datos empíricos sobre el potencial de absorción del mercado de trabajo y la creación de empleo para los refugiados, realizadas en colaboración con el ACNUR, en nueve Estados Miembros (Argentina, Djibouti, República Democrática del Congo, México, Níger, Pakistán, Sudáfrica, Túnez y Zambia).

14. OIT: *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume 1: Guide for policy makers,* Ginebra, 2017.

Recuadro 1. *Nepal: Empleo y reconstrucción*

El terremoto de magnitud 7,8 que sacudió Nepal el 25 de abril de 2015 provocó cerca de 9000 víctimas mortales, destruyó una parte importante de la infraestructura del país y dejó a millones de personas sin hogar. Con el apoyo financiero del Banco Mundial, la OIT prestó asistencia al Gobierno de Nepal para acometer uno de los mayores proyectos de obras de infraestructura del país, que ha beneficiado a más de 15 millones de personas, la mayoría de ellas en zonas rurales. El objetivo del proyecto consistió en construir puentes y en mejorar y rehabilitar más de 5000 kilómetros de redes viarias locales y cruces fluviales en 36 distritos, con inclusión de su mantenimiento.

La OIT apoyó la creación de nuevas oportunidades de empleo en el marco de las obras de construcción y del mantenimiento de dichas infraestructuras mediante la utilización de métodos intensivos en empleo, lo que se tradujo en más de 2,1 millones de días remunerados en las zonas rurales entre 2016 y 2017. Más del 80 por ciento de los trabajadores empleados eran personas pertenecientes a grupos desfavorecidos, y dos terceras partes, mujeres. La práctica de contratación favoreció a los pobres sin tierra y a los miembros de las castas más bajas. Las nuevas carreteras rurales son ahora transitables durante todo el año y se han concertado acuerdos de mantenimiento con pequeñas empresas y cooperativas locales.

Empresas sostenibles

38. En 2016, 2800 millones de mujeres y hombres estaban empleados en el sector privado, tanto de la economía formal como de la economía informal, lo que significa que dicho sector generó el 87 por ciento del empleo mundial. La contribución de las pymes al empleo total aumentó en los últimos años, especialmente en las economías en desarrollo y en las zonas rurales[15]. Un nuevo proyecto de investigación, denominado el «lab», que se puso en marcha durante el bienio con el apoyo del Gobierno de Suiza, contribuyó en buena medida a los esfuerzos continuos de la OIT por reforzar la compilación de datos empíricos sobre el impacto del desarrollo de los sistemas de mercado en el empleo.

39. La Oficina ayudó a sus mandantes a realizar 17 evaluaciones sirviéndose de la metodología de la OIT destinada a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, que dieron lugar a reformas de política y a propuestas de desarrollo institucional, en muchos casos inducidas por organizaciones de empleadores. A título ilustrativo cabe mencionar:
    - en Egipto, el Gobierno puso en marcha una estrategia y constituyó un organismo especializado en la promoción de las pymes;
    - en el Uruguay, el Gobierno formuló políticas de formación para sectores específicos (producción de cítricos, energías renovables) a raíz de una encuesta realizada por las cámaras de industria y de comercio, y
    - en Timor-Leste, el Consejo de Ministros aprobó la política nacional de turismo, por tratarse de uno de los sectores prioritarios que contribuye al crecimiento y a la diversificación económica del país.

40. El programa de la OIT «Inicie y Mejore su Negocio», que fue seguido por 4 millones de empresarios durante el bienio, benefició en total a casi 19 millones de personas desde principios del decenio de 1990. Las nuevas estimaciones, basadas en evaluaciones previas del impacto y en los datos divulgados en junio de 2017 en la publicación titulada *The Next 15 Million: Start and Improve Your Business Global Tracer Study 2011–15,* confirmaron la enorme importancia que reviste este programa a la luz de los resultados obtenidos en materia de empleo, a saber, la creación de 2,6 millones de nuevas empresas y de 9 millones de puestos de trabajo en todo el mundo, entre 2011 y 2015.

41. La OIT promovió la productividad de las pymes y su participación en las cadenas de suministro a través de su programa mundial «Promoción de Empresas Competitivas y Responsables» (SCORE). Este programa, que se puso en marcha en 2009, combina la formación práctica en el aula con la consultoría *in situ* en la fábrica. Con respecto a este programa, cabe señalar que:
    - la OIT colaboró con 28 instituciones de formación y 32 empresas multinacionales para prestar servicios de formación y consultoría

15. OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017: Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente,* Ginebra, 2017.

sobre productividad y condiciones de trabajo a 267 pymes vinculadas a las cadenas de suministro nacionales y mundiales, el 15 por ciento de las cuales pertenecían a mujeres;

- actualmente participan en el programa un total de 1100 empresas, que representan una fuerza de trabajo superior a 200 000 personas;
- las pymes que participaron en el programa SCORE informaron haber creado 6000 puestos de trabajo;
- el 70 por ciento de las empresas pudieron reducir gastos, de 500 a 50 000 dólares de los Estados Unidos, tras haber participado en el programa, y
- las empresas también señalaron importantes mejoras en las condiciones de trabajo, en particular con respecto al tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST).

42. Se observó una tendencia gradual pero alentadora a adoptar un enfoque integrado del trabajo decente y de la sostenibilidad ambiental, en consonancia con los objetivos de la iniciativa verde de la OIT (recuadro 2). Entre los avances observados en este ámbito cabe mencionar, por ejemplo:
    - la adopción de la Ley de Empleos Verdes por el Senado de Filipinas;
    - la inclusión de la cuestión de los empleos verdes en la política nacional de empleo de Ghana;
    - la formulación de la estrategia de economía verde como parte de la política de desarrollo a largo plazo de Kenya (Kenya Vision 2030), basada en una evaluación y estudios preliminares de los empleos verdes que contaron con el apoyo de la OIT.

Recuadro 2. *La iniciativa verde: Progresos realizados en 2016-2017*

La Iniciativa verde de la OIT aborda la dimensión del trabajo decente en el proceso de una transición justa hacia un desarrollo sostenible con bajas emisiones de carbono. La OIT participó activamente en el vigésimo segundo período de sesiones de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), que se celebró en Marrakech en 2016. En marzo de 2017, la OIT y la secretaría de la CMNUCC suscribieron un Memorando de Entendimiento con el fin de colaborar en cuestiones relativas a la diversificación y la transformación económicas. En mayo de 2017, durante la Conferencia sobre el Cambio Climático celebrada en Bonn, la OIT colaboró en la organización de un acto paralelo sobre el tema de la «ecologización con empleos: el trabajo decente y la transición justa en el Acuerdo de París». En el plano nacional, el apoyo prestado por la OIT a los Estados Miembros en cuestiones relacionadas con una transición justa se dirigió especialmente a Filipinas, Ghana y Uruguay en tanto que países piloto.

La Oficina publicó el boletín titulado *Green Business Booklet*[1], dos planes mundiales de estudios sobre empleos verdes y siete reseñas de políticas sobre los siguientes temas: el cambio climático y sus vínculos con el trabajo decente y la transición justa; programas intensivos en empleo; movilidad laboral; desarrollo de las competencias profesionales; pueblos indígenas; protección social, y finanzas sociales. Estas reseñas se centraron en analizar la manera en que las políticas y enfoques empresariales y del mercado de trabajo pueden servir para favorecer el trabajo decente así como la mitigación del cambio climático y la adaptación a éste. La OIT aportó una importante contribución a la redacción de un documento técnico titulado *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*[2] (Transición justa de la fuerza de trabajo, y la creación de trabajo decente y empleos de calidad), elaborado por la CMNUCC a fin de servir de base a las negociaciones mundiales sobre el cambio climático centradas en el impacto de la aplicación de las medidas de respuesta adoptadas en el marco del Acuerdo de París. La OIT también formó parte de un grupo de expertos técnicos encargado de proporcionar asesoramiento especializado a los negociadores del cambio climático sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y la transición justa.

Un total de 146 participantes de 36 países recibieron formación sobre las disposiciones de la OIT relativas a una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental en la segunda edición de la Academia sobre la Economía Verde, organizada en octubre de 2016 en el marco de la Alianza para una Economía Verde (PAGE) y en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (CIF-OIT).

[1] OIT: Green Business Booklet, Ginebra, 2017. [2] CMNUCC: *Just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs,* documento técnico elaborado por la Secretaría, FCCC/TP/2016/7.

2.2 Protección social

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 26 Estados Miembros elaboraron políticas de protección social, estrategias de financiación, marcos de gobernanza y mecanismos de coordinación o mejoraron los existentes.
- 34 Estados Miembros mejoraron la base de conocimientos sobre protección social.
- 13 Estados Miembros establecieron nuevos programas encaminados a ampliar la cobertura de los regímenes contributivos y no contributivos o a mejorar la adecuación de las prestaciones.
- 5 Estados Miembros incluyeron la ampliación de la protección social en sus estrategias integradas de formalización.
- 12 Estados Miembros reforzaron o reformaron las políticas salariales y la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo.
- 19 Estados Miembros desarrollaron o actualizaron perfiles, planes y políticas nacionales de SST.

43. A pesar de los importantes avances registrados en la extensión de la protección social (protección de los trabajadores y seguridad social) en muchos países del mundo, en 2015 sólo el 45 por ciento de la población mundial contaba con una cobertura efectiva de al menos una prestación social, mientras que el otro 55 por ciento –unos 4000 millones de personas– carecía de protección, observándose diferencias notables entre regiones y países. Sólo el 35 por ciento de los niños en todo el mundo tenía un acceso efectivo a la protección social. Sólo un 41 por ciento de las madres de recién nacidos percibieron una prestación por maternidad, lo que significa que 83 millones de ellas carecían de cobertura. Sólo un 21,8 por ciento de los trabajadores desempleados recibió prestaciones de desempleo, lo que supone que 152 millones carecían de cobertura. Una minoría de la fuerza de trabajo mundial tenía acceso efectivo a protección en caso de accidente laboral o enfermedad profesional y sólo el 28 por ciento de las personas con discapacidad severa en el mundo percibía una prestación de invalidez. Las pensiones de las mujeres y los hombres de edad eran la forma de protección social más extendida en el mundo: el 68 por ciento de las personas que superaban la edad de jubilación percibía una pensión de vejez. En las zonas rurales, el 56 por ciento de la población carecía de cobertura de salud frente al 22 por ciento en las zonas urbanas[16].

Ampliación de la cobertura y de las prestaciones de seguridad social

44. El empeño de los Estados Miembros por aplicar regímenes y medidas de protección social para todos ajustadas a cada país, en consonancia con la meta 1.3 de los ODS, ha confirmado la pertinencia mundial de las normas de la OIT sobre seguridad social. Con el apoyo de la OIT, la Argentina, República Dominicana y Ucrania ratificaron el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), en 2016-2017, mientras otros Estados Miembros, entre ellos, China, Mongolia y República Unida de Tanzanía iniciaron el proceso de ratificación.

45. Los resultados obtenidos por la OIT en materia de protección social superaron la meta establecida para el bienio, lo que pone de manifiesto la eficacia de la estrategia de movilización de recursos de la OIT así como la buena coordinación de las iniciativas que emprendió con interlocutores nacionales e internacionales. Por ejemplo:
    - un total de 26 Estados Miembros señalaron progresos notables en las políticas de protección social, las estrategias de financiación, la gobernanza y la coordinación;
    - un total de 34 Estados Miembros ampliaron la base de conocimientos sobre la prestación de protección social, especialmente a través de evaluaciones y exámenes actuariales;
    - se establecieron nuevos programas en 13 Estados Miembros para ampliar la cobertura de regímenes contributivos y no contributivos o mejorar la adecuación de las prestaciones (recuadro 3).

46. El apoyo que la OIT prestó a sus Miembros en el curso del bienio se sustentó en una base mejorada de estadísticas y de conocimientos.

16. OIT: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible,* Ginebra, 2017.

Recuadro 3. *Extensión de la cobertura de la seguridad social: Ejemplos de resultados obtenidos en 2016-2017 con el apoyo de la OIT*

Timor-Leste: En noviembre de 2016, el Parlamento Nacional de Timor-Leste aprobó la Ley General de Seguridad Social (núm. 12/2016). El primer régimen contributivo de seguridad social del país prevé prestaciones de vejez, muerte, sobrevivientes, invalidez y maternidad/paternidad, e incluirá en el futuro prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Parlamento Nacional aprobó el reglamento que rige las cotizaciones y prestaciones en mayo de 2017. Se preveía que, para enero de 2018, el nuevo régimen se aplicase a entre 40 000 y 70 000 trabajadores.

Territorio palestino ocupado: En septiembre de 2016 se adoptó la primera ley de seguridad social para los trabajadores del sector privado previa consulta con los interlocutores sociales. La ley codifica un nuevo sistema que contribuirá a hacer extensivas las prestaciones de vejez, invalidez, muerte, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y maternidad a más de 330 000 trabajadores y sus familias de aquí a 2025.

Perú: La aportación de la OIT consistió en un estudio actuarial y otros productos de divulgación de conocimientos que la institución nacional de seguro social de salud (EsSalud) utilizó con miras a ampliar la cobertura de salud a los trabajadores independientes, lo que benefició a 26 000 trabajadores y sus familias en 2017, y podría beneficiar a otros 4 millones de trabajadores a largo plazo.

Pakistán: En 2016, el Gobierno del Pakistán, previa consulta con los interlocutores sociales, aprobó un mecanismo para la concesión de prestaciones adicionales por accidente del trabajo a las víctimas del incendio de las plantas de Ali Enterprises en 2012.

Nigeria: El Consejo Ejecutivo Federal aprobó la primera política nacional de protección social en julio de 2017, en virtud de la cual se introdujeron normas mínimas de seguridad social para millones de nigerianos.

República del Congo: En julio de 2017, el Gobierno promulgó una nueva ley sobre el sistema general de seguridad social que tiene por objetivo ampliar la protección social a ámbitos que no estaban amparados, como la economía informal.

Zambia: La OIT ayudó a la Dirección del Plan Nacional de Pensiones y a la Junta de Fiscalización del Fondo de Indemnización de los Trabajadores a crear un modelo para extender la protección social a los trabajadores de la economía informal, en virtud del cual se registró a 2000 trabajadores de la construcción en regímenes de pensiones y de seguros para casos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales en 2016-2017. El modelo se está reproduciendo en sectores con una alta proporción de trabajadores informales, como la agricultura, el transporte y el trabajo doméstico.

Se actualizó la base de datos de la Encuesta de Seguridad Social de la OIT a fin de introducir datos comparables y facilitar los esfuerzos encaminados a dar seguimiento a los avances hacia el cumplimiento del indicador 1.3.1 del ODS sobre cobertura de la protección social. La información extraída de la base de datos se incorporó en el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible,* publicado en noviembre de 2017[17]. Entre las nuevas labores analíticas desarrolladas durante el bienio cabe mencionar la publicación de tres compendios que incluyen innovaciones y buenas prácticas sobre la extensión de los pisos de protección social, material de información sobre la extensión de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal y a los trabajadores migrantes, y estudios empíricos sobre el espacio fiscal y las opciones para ampliar la inversión social, que abarcaron 187 Estados Miembros de la OIT.

47. Los logros obtenidos en 2016-2017 muestran que la asistencia técnica de la OIT en materia de protección social resulta más eficaz si se presta durante varios años en el marco de un enfoque de desarrollo integral. Ahora bien, la imprevisibilidad de los recursos extrapresupuestarios puede poner en peligro los procesos a largo plazo destinados a crear sistemas sostenibles y ampliar la cobertura. La asignación estratégica de recursos limitados es esencial para maximizar el impacto del apoyo de la OIT. A tal efecto, es necesario aplicar medidas que comprendan el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina para que pueda influir en los debates mundiales de política, el fomento y la movilización de alianzas estratégicas, la adopción de un marco coherente de cooperación para el desarrollo, y el desarrollo y el intercambio sistemático de conocimientos.

17. OIT: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019, op. cit.*

48. En este sentido, el programa de referencia mundial de la OIT «Establecimiento de pisos de protección social para todos», que se puso en marcha en 2016, ha demostrado su eficacia para aumentar la capacidad de la Oficina a fin de responder a las necesidades de los mandantes de manera coherente y prioritaria. Entre los logros del programa a finales de 2017 cabe destacar:
    - la movilización del 52 por ciento de los recursos estimados necesarios para el período 2016-2020, con la aportación de nuevos e importantes fondos voluntarios de los Gobiernos de Irlanda (para Malawi, Mozambique y Zambia) y de Luxemburgo (para los países de Asia Sudoriental);
    - el fortalecimiento de la capacidad en áreas temáticas como la protección social para los migrantes, las estrategias de formalización, la ampliación de la cobertura sanitaria y los efectos del cambio climático en los regímenes de seguridad social, y
    - el fortalecimiento de las alianzas de colaboración a nivel local y mundial con organismos de las Naciones Unidas, el sector privado, organizaciones de empleadores y de trabajadores, asociados para el desarrollo, la sociedad civil y otras redes. Estas alianzas permitieron aprovechar al máximo los conocimientos especializados y los recursos disponibles para apoyar las intervenciones en los Estados Miembros.

49. El compromiso y el apoyo obtenidos a favor de una protección social universal, en particular a través de la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social y de la Alianza Mundial para la Protección Social Universal –que pusieron en marcha conjuntamente la OIT y el Banco Mundial en 2016– dieron lugar a una mayor visibilidad y una coalición sólida para ayudar a los países a concebir y aplicar sistemas de protección social universales y sostenibles.

50. La extensión de la cobertura de la protección social fue también un componente importante de las estrategias adoptadas por varios Estados Miembros con miras a formalizar la economía informal. Cabe mencionar, por ejemplo, que:
    - se establecieron planes de extensión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal en la Argentina, Madagascar, Viet Nam y Zambia, con el apoyo de la OIT sustentado en gran medida en su paquete de recursos de políticas de alcance mundial que se basa en las disposiciones de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204);
    - la India, Turquía y Zambia ampliaron la protección social y laboral a los trabajadores domésticos, y
    - la Argentina llevó a cabo una campaña de registro laboral y adoptó un plan nacional de profesionalización de los trabajadores informales.

51. La transferibilidad de las prestaciones de protección social es un elemento esencial de la estrategia de la OIT para promover políticas de migración equitativas. Normalmente esto se logra a través de políticas de movilidad laboral bien administradas en el contexto de procesos de integración regional o bien a través de acuerdos bilaterales. Con el apoyo de la OIT, el Foro tripartito sobre trabajadores migrantes de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) formuló recomendaciones sobre la extensión de la protección social a los trabajadores migrantes, incluida la transferibilidad de los derechos. Organizaciones de trabajadores de cinco Estados Miembros de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay) establecieron un acuerdo multilateral para proteger a los trabajadores migrantes.

Protección de los trabajadores, mejores salarios y condiciones de trabajo

52. En el contexto actual de desaceleración mundial del crecimiento real de los salarios, incremento de la desigualdad salarial[18] y deterioro de la SST, unos 2,8 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y un 60 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo no está suficientemente o eficazmente protegida[19]. De

18. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*, *op. cit.*

19. OIT: *ILO global estimates on safety and health at work,* estimaciones mundiales sobre seguridad y salud en el trabajo presentadas en el XXI Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo (Singapur, 3-6 de septiembre de 2017).

ahí que la protección de los trabajadores siga siendo un ámbito en el que hay una elevada demanda de prestación de asistencia de la OIT a los Estados Miembros.

53. En 2016-2017, un total de 12 Estados Miembros reforzaron o reformaron sus políticas salariales y la negociación colectiva a fin de mejorar la calidad del empleo, con la asistencia de la OIT y basándose en el creciente volumen de datos empíricos y conocimientos mundiales sobres las políticas e instituciones del mercado de trabajo que posee la OIT, en particular el *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*[20]. Ocho de esos Estados modificaron sus políticas salariales mediante reformas legislativas y de políticas, ajustes en el nivel de los salarios mínimos y la adopción de estrategias e iniciativas para promover la negociación colectiva, así como mediante la promoción del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se publicó y aplicó una nueva guía sobre políticas en materia de salario mínimo para reforzar el apoyo a los servicios de asesoramiento técnico y en materia de políticas de la OIT. La guía examinaba diferentes opciones para extender la protección a los trabajadores normalmente excluidos de la cobertura del salario mínimo, como los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad.

54. Gracias al apoyo de la OIT y a la plena participación de los interlocutores sociales, 13 Estados Miembros pudieron elaborar o actualizar perfiles nacionales en SST, que evalúan 22 elementos del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, así como planes y políticas de SST, de conformidad con la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197). Por ejemplo:
    - Filipinas, Indonesia, Namibia, Sudáfica, Viet Nam y Zimbabwe mejoraron sus sistemas nacionales de vigilancia de la salud, con el apoyo de la OIT, mediante la elaboración de guías sobre el diagnóstico de enfermedades profesionales y la formación de médicos en la utilización de la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoconiosis de la OIT, a fin de proteger a los trabajadores que están expuestos al polvo en la explotación de minas y canteras y la industria manufacturera;
    - en Viet Nam se impuso la obligación de utilizar la Clasificación Internacional de la OIT, y
    - en China, la Federación de Sindicatos de China aplicó los principios establecidos en la publicación de la OIT titulada *Ergonomic checkpoints*[21] a más de 10 000 empresas en 20 provincias, que abarcaron a más de 10 millones de trabajadores.

55. La OIT puso en marcha el programa de referencia «Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo» (PAG-SST), que comprende un marco de intervención centrado en un conjunto de capacidades de SST necesarias para promover una cultura de prevención; dichas capacidades constan de los siguientes elementos: marcos legales; mecanismos para la compilación de datos e indicadores de SST; la aplicación efectiva y el cumplimiento de la legislación en materia de SST en los lugares de trabajo; las competencias de los empleadores y de los trabajadores; el diálogo social; los servicios de salud en el trabajo; y profesionales e instituciones de SST. Se hace especial hincapié en abordar las dificultades que afrontan las pymes, el trabajo peligroso (en particular en los sectores de la construcción y de la agricultura), las cadenas mundiales de suministro, y la situación específica de las mujeres, los trabajadores jóvenes y los migrantes. En este marco, la Unión Europea, la República de Corea, los Estados Unidos y el Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional apoyaron proyectos en diez países.

56. En calidad de entidad administradora del Fondo Visión Cero, que el G-7 puso en marcha con el objetivo de mejorar la SST en

20. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*, *op. cit.*

21. OIT y Asociación Internacional de Ergonomía: *Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*, segunda edición, Ginebra, 2010.

sectores vinculados a las cadenas mundiales de suministro y que recibe financiación de una amplia coalición de donantes, entre ellos, los Gobiernos de Alemania, Francia, Noruega y Suecia, así como empresas privadas, la OIT prestó asistencia a los mandantes en Madagascar y Myanmar con miras a mejorar los resultados de SST en las cadenas de suministro de los sectores textil y agroalimentario.

57. La protección de los trabajadores migrantes ocupaba un lugar prominente entre las prioridades de políticas en muchos Estados Miembros y en todas las regiones. Los servicios de asesoramiento, promoción y desarrollo de la capacidad que la OIT presta a los países siguieron centrándose en ayudar a los mandantes a formular y promover políticas equitativas y eficaces en materia de migración. Esta labor se basó en las normas internacionales del trabajo pertinentes, en el creciente volumen de datos empíricos que ha venido reuniéndose y, desde 2017, en las conclusiones relativas a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.ª reunión (2017). Los *Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa,* aprobados por el Consejo de Administración de la OIT en su 328.ª reunión (octubre-noviembre de 2016), se divulgaron ampliamente y fueron incorporados por las organizaciones internacionales –como la Organización Internacional para las Migraciones en sus normas del Sistema Internacional de Reclutamiento de Integridad– y en los procesos regionales. A continuación se citan algunos resultados destacados en materia de migración laboral:
    - siete Estados Miembros procedieron a un análisis de la legislación nacional en relación con las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143);
    - un total de 12 Estados Miembros redactaron o revisaron políticas o legislación en materia de migración laboral;
    - cinco Estados Miembros adoptaron planes de acción;
    - dos Estados Miembros adoptaron políticas sobre el retorno y la reintegración;
    - ocho Estados Miembros introdujeron medidas de conformidad con los *Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa,* como:
        - la prohibición de cobrar comisiones de contratación a los trabajadores (Tailandia);
        - la certificación y autorregulación de las agencias de empleo (Myanmar y Viet Nam);
        - el acceso a mecanismos de presentación de quejas (Camboya);
        - las prácticas de contratación de los servicios públicos de empleo (Túnez);
        - el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para supervisar los procedimientos de contratación y prestar servicios a los trabajadores (Filipinas), y
        - el establecimiento de un corredor de contratación equitativa (Jordania y Nepal);
    - los mandantes de Asia Sudoriental y Asia Meridional implantaron centros de recursos para trabajadores migrantes en 36 localidades, que en 2016 facilitaron información a más de 150 000 trabajadores migrantes potenciales, proporcionaron servicios de apoyo a otros 13 000 trabajadores y obtuvieron indemnizaciones por violaciones de los derechos por un valor superior a 400 000 dólares de los Estados Unidos, y
    - en Etiopía, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales contribuyó a la reintegración económica de 10 047 repatriados, y el programa de diálogo comunitario facilitó información sobre una migración segura a 225 000 migrantes potenciales.

58. En respuesta a la crisis mundial de refugiados, la OIT estableció un marco de acción basado en sus *Principios rectores sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo,* de 2016. El enfoque de la OIT, basado en una evaluación completa de las repercusiones de los grandes desplazamientos de refugiados en los mercados de trabajo de los países de acogida, abarcaba la prestación de asistencia para acceder al empleo (permisos de trabajo y extensión de los servicios públicos de empleo); el desarrollo y el reconocimiento de las competencias profesionales; el desarrollo y la formalización empresarial; la seguridad y salud en el trabajo; el

diálogo social y la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y los programas de inversión intensivos en empleo. Estas estrategias se han incorporado a programas multilaterales como el Plan Regional para los Refugiados y la Resiliencia de las Naciones Unidas en respuesta a la crisis siria y también han contribuido a la labor de el ACNUR encaminada a establecer un pacto mundial sobre los refugiados que ha de someterse a la adopción de la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2018. A continuación, se exponen algunos resultados obtenidos con apoyo de la OIT:

- en Turquía, ciertas reformas normativas y la mejora de los servicios públicos de empleo permitieron que unos 20 000 refugiados sirios accedieran al mercado de trabajo. El Organismo Turco de Empleo (İŞKUR) proporcionó servicios activos del mercado de trabajo a más de 2300 refugiados sirios y a más de 500 miembros de las comunidades de acogida;
- desde agosto de 2017, la Federación General de Sindicatos de Jordania contribuyó a que se expidieran más de 3500 permisos de trabajo a refugiados sirios en el sector de la construcción; la OIT también prestó asistencia al Ministerio de Trabajo en relación con la expedición de más de 30 000 permisos de trabajo a trabajadores sirios a través de las cooperativas agrícolas, con lo que se proporcionó mayor flexibilidad a los trabajadores al no estar atados a un solo empleador;
- se capacitó y proporcionó formación lingüística a 1350 sirios (más del 60 por ciento de ellos eran mujeres) que se encontraban en situación de asilo temporal en Turquía;
- en Jordania, gracias a los programas de capacitación profesional para refugiados sirios y jordanos en el sector de la construcción se expidieron certificados formales a 3600 trabajadores en octubre de 2017, y
- en Jordania, la OIT ejecutó proyectos de obras públicas en colaboración con los ministerios competentes a fin de desarrollar la infraestructura rural, con lo que se crearon cerca de 4000 empleos para las comunidades de acogida, de refugiados y de trabajadores migrantes.

2.3 Diálogo social y tripartismo

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 12 Estados Miembros establecieron instituciones y mecanismos nacionales tripartitos de diálogo social o reforzaron los ya existentes.
- 9 Estados Miembros reforzaron los instrumentos y marcos de negociación colectiva.
- 34 Estados Miembros aumentaron la capacidad de los sistemas de administración del trabajo y crearon o revitalizaron instituciones encargadas de la resolución de conflictos.
- 40 Estados Miembros mejoraron los marcos institucionales, jurídicos y de políticas nacionales para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.
- 5 países elaboraron políticas o estrategias nacionales para la promoción del trabajo decente en la economía rural mediante un proceso de diálogo social amplio.
- Organizaciones empresariales y de empleadores elaboraron planes estratégicos en 12 Estados Miembros, comenzaron a prestar servicios nuevos o renovados a sus afiliados en 28 Estados Miembros y mejoraron su capacidad para analizar el entorno empresarial en 21 Estados Miembros.
- Organizaciones de trabajadores reforzaron su capacidad institucional para prestar servicios a sus afiliados y sindicar a nuevos trabajadores en 26 Estados Miembros, mejoraron su capacidad para influir en los programas de políticas en 14 Estados Miembros y utilizaron las normas internacionales del trabajo como referencia para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social en 10 Estados Miembros.

59. El tripartismo es el paradigma de gobernanza de la OIT para la promoción de la justicia social y se aplica a todas las esferas de actividad de la Organización. Se lograron resultados concretos con respecto a los diez resultados previstos en materia de políticas, en particular en relación con la promoción del diálogo bipartito en el ámbito de la empresa, la institucionalización del diálogo social tripartito a nivel sectorial y nacional, y la mejora del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, durante el bienio, la Oficina emprendió numerosas iniciativas de fomento de la capacidad que tuvieron como objetivo la movilización de las instituciones nacionales de diálogo social, también en el contexto de las cadenas mundiales de suministro.

Recuadro 4. *Grecia: Hoja de ruta para poner fin al trabajo no declarado mediante el diálogo social*

En agosto de 2015, el Gobierno de Grecia y la Comisión Europea aprobaron el Mecanismo Europeo de Estabilidad para el país, que incluía un compromiso expresado en los siguientes términos: «Las autoridades adoptarán un plan de acción integrado para luchar contra el trabajo no declarado y el trabajo insuficientemente declarado con el fin de reforzar la competitividad de las empresas que se ajustan a la legalidad y proteger a los trabajadores, así como de aumentar la recaudación fiscal y los ingresos de la seguridad social».

La OIT, en estrecha colaboración con el Gobierno griego y los interlocutores sociales, elaboró un proyecto destinado a apoyar la transición de la economía informal a la economía formal y reducir el trabajo no declarado en Grecia, que fue financiado por la Comisión Europea. El primer resultado concreto del proyecto fue un informe de diagnóstico *(Diagnostic report on undeclared work in Greece)* [1] en el que se analiza la cuestión del trabajo no declarado en Grecia, que se elaboró mediante un proceso muy participativo y fue aprobado en una reunión tripartita de alto nivel celebrada el 6 de julio de 2016. El informe contiene también recomendaciones de política que reflejan un enfoque equilibrado que combina incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación, como se dispone en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (núm. 204).

El acuerdo tripartito sobre las principales características y causas de la informalidad en Grecia, adoptado en octubre de 2016 por el Gobierno y los interlocutores sociales, fue el punto de partida para diseñar una Hoja de ruta con el objetivo de combatir el trabajo no declarado en el país. Contiene un conjunto de disposiciones destinadas a mejorar el marco normativo y de políticas para la prevención del trabajo no declarado y a elaborar medidas correctivas que faciliten la transición a la economía formal. En abril de 2017, el Gobierno aprobó la Ley núm. 4468/2017, por la que se creó el Comité Tripartito sobre el Trabajo No Declarado, con representación paritaria en el Consejo Supremo del Trabajo. Este Comité se encargará de dirigir y supervisar la aplicación de la Hoja de ruta y de obtener la participación de los interlocutores sociales en la elaboración y la aplicación de las medidas económicas, sociales y de empleo correspondientes.

[1] OIT: *Diagnostic report on undeclared work in Greece*, Ginebra, 2016.

Diálogo social, resolución de conflictos y cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo

60. Gracias al apoyo prestado por la OIT, 12 Estados Miembros establecieron instituciones y mecanismos nacionales tripartitos de diálogo social o reforzaron los ya existentes, mejorando la capacidad nacional para debatir las políticas sociales y laborales pertinentes y garantizando el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo; como ejemplos a ese respecto cabe citar el establecimiento del Comité Tripartito sobre el Trabajo No Declarado en Grecia (recuadro 4) y del Consejo Superior para el Diálogo Social en Burkina Faso.

61. Con el apoyo de la OIT, 34 Estados Miembros reforzaron la capacidad institucional de los sistemas de administración del trabajo mediante el establecimiento o la revitalización de instituciones encargadas de la resolución de conflictos o mediante la participación del sector privado para lograr resultados en materia de cumplimiento de las normas. Se establecieron plataformas de intercambio de conocimientos para la región de Europa Central y Oriental y para la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo con miras a establecer y mantener organismos que promuevan la resolución pacífica de los conflictos laborales y los servicios de inspección del trabajo. El documento de la OIT titulado *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*[22] se utilizó como referencia para evaluar la situación en países como Albania, Emiratos Árabes Unidos y República Unida de Tanzanía.

62. Un total de 40 Estados Miembros mejoraron sus marcos institucionales, jurídicos y de políticas nacionales para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, prestando especial atención a los sectores de alto riesgo, y reforzaron la capacidad de los servicios de inspección del trabajo, así como de otras autoridades nacionales y organizaciones de empleadores y de trabajadores, en ese ámbito. Burkina Faso y Madagascar mejoraron el cumplimiento de las normas adaptando los enfoques de los servicios de inspección del trabajo a la economía informal, mientras que Colombia garantizó un

22. OIT y Centro de Turín: *Sistemas de resolución de conflictos laborarles: Directrices para la mejora del rendimiento*, Ginebra y Turín, 2013.

mayor grado de cumplimiento luchando contra las relaciones de trabajo encubiertas.

63. Los servicios técnicos y de asesoramiento en materia de políticas prestados por la OIT a los Estados Miembros que participaron en la revisión de códigos laborales, leyes sobre el diálogo social y mecanismos de negociación colectiva se basaron en gran medida en la base de datos jurídicos actualizada de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex), que compila los marcos jurídicos sobre relaciones laborales de 41 Estados Miembros, y en la base de datos sobre relaciones laborales (IRData), que proporciona información sobre las tasas de afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva en 110 países. Se presentó un nuevo conjunto de recursos sobre la inspección del trabajo, el trabajo no declarado y la economía informal, que fue un elemento esencial de la estrategia de la OIT destinada a respaldar los esfuerzos de las administraciones del trabajo encaminados a promover una transición efectiva de la economía informal a la economía formal.

64. Los acuerdos y las alianzas de colaboración entre las administraciones del trabajo, otras instituciones públicas, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las empresas en las cadenas mundiales de suministro facilitaron el cumplimiento integral de las normas en el lugar de trabajo. Gracias a la aplicación de su programa mundial de referencia Better Work, la OIT promovió un mayor cumplimiento de las normas internacionales del trabajo fundamentales y de la legislación nacional en 1500 empresas del sector de la confección de todo el mundo mediante el diálogo entre los directivos y los trabajadores y la prestación de asistencia técnica. Los resultados obtenidos en el contexto de dicho programa aportaron nuevas pruebas empíricas de la correlación que existe entre un mayor cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, el bienestar de los trabajadores, el desempeño de la empresa y la obtención de resultados positivos en materia de desarrollo (recuadro 5).

Fortalecimiento de las organizaciones empresariales y de empleadores

65. El apoyo prestado por la OIT a las organizaciones empresariales y de empleadores se centró en la intensificación de los esfuerzos de estas organizaciones para adaptar sus estructuras y servicios a fin de atender de manera más eficaz a las necesidades nuevas y emergentes de sus afiliados. La creación de capacidad y las orientaciones en materia de políticas, junto con la investigación basada en datos empíricos y la elaboración de herramientas prácticas, fueron

Recuadro 5. *El bienestar de los trabajadores en fábricas competitivas*

En 2015 y 2016, la Universidad Tufts realizó una evaluación independiente sobre el impacto del programa Better Work basada en una encuesta. El equipo de investigación recopiló y analizó 15 000 respuestas de trabajadores del sector de la confección y 2000 respuestas de gerentes de fábricas de Haití, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Viet Nam, recurriendo a diseños experimentales a fin de medir el impacto del programa, con inclusión de una estrategia para abstraer el impacto de éste aplicando intervalos de tiempo aleatorios –que reflejaban los diferentes períodos en los que las fábricas se beneficiaron de los servicios del programa Better Work–, así como un ensayo controlado aleatorio para evaluar la repercusión de la formación en técnicas de supervisión.

El análisis puso de manifiesto la existencia de una relación causa-efecto entre la aplicación del programa Better Work y los cambios experimentados en una gran variedad de aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en las fábricas de prendas de vestir, entre otros la prevención de prácticas abusivas (como el trabajo forzoso, las agresiones verbales y el acoso sexual) y la reducción del número excesivo de horas extraordinarias y de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Demostró también que uno de los componentes del programa –la formación en técnicas de supervisión– incrementa la productividad en un 22 por ciento, en particular gracias a las supervisoras de sexo femenino, quienes lograron optimizar las tácticas necesarias para motivar, de manera eficaz y con empatía, a los trabajadores para que éstos pudieran trabajar aguantando la presión que suponía cumplir las cuotas de producción. Las fábricas también experimentaron un aumento de la rentabilidad (medida como la proporción de los ingresos totales en relación con los costes totales) como resultado de su participación en el programa.

En 2016-2017, siete Estados Miembros recibieron asistencia en el marco del programa Better Work, que benefició a más de 1500 fábricas y más de 2 millones de trabajadores. Los principales asociados para el desarrollo que contribuyeron al programa fueron los Gobiernos de Australia, Estados Unidos, Países Bajos y Suiza. Treinta y cinco empresas firmaron un acuerdo con la OIT para apoyar la ejecución del programa.

la piedra angular de la estrategia de la OIT en esta esfera, con respecto a la cual se obtuvieron 61 resultados en 52 Estados Miembros, entre los que cabe citar los ejemplos siguientes:

- en 12 Estados Miembros, las organizaciones empresariales y de empleadores elaboraron planes estratégicos y mejoraron las estructuras de afiliación y gestión;
- gracias a la prestación de servicios nuevos o mejorados, en 28 países las organizaciones empresariales y de empleadores intensificaron las actividades de divulgación entre sus afiliados;
- en 21 países, las organizaciones empresariales y de empleadores adquirieron nuevas capacidades para coordinar las actividades de promoción de políticas sobre la base de datos empíricos, y
- la metodología de la OIT destinada a crear un entorno propicio para las empresas sostenibles posibilitó la elaboración de marcos de políticas y estrategias y programas de empresas basados en datos empíricos, y mejoró la capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores para participar eficazmente en la promoción de políticas en varios Estados Miembros, entre ellos Albania, Armenia, Estado Plurinacional de Bolivia, Burkina Faso, Kazajstán, Namibia, Timor-Leste y Ucrania.

66. Aun cuando los logros obtenidos difieren de unas organizaciones empresariales y de empleadores a otras, la tendencia general muestra la existencia de una gran demanda de asistencia por parte de estas organizaciones para establecer servicios destinados a sus afiliados o para mejorar los ya existentes, lo que demuestra que, a pesar de las presiones competitivas de los mercados, se sigue recurriendo a estas organizaciones en su calidad de instituciones que proporcionan asesoramiento, información y formación empresarial. El 50 por ciento aproximadamente de la asistencia brindada por la OIT a estas organizaciones se centró en el desarrollo de servicios tradicionales en esferas tales como la gestión de los recursos humanos, las relaciones laborales, el derecho laboral y la seguridad y la salud en el trabajo, mientras que el otro 50 por ciento se centró en esferas que abordan cuestiones más amplias relativas al ámbito empresarial, como el fortalecimiento de la resiliencia de las empresas ante los desastres naturales y la ampliación de las actividades de divulgación para beneficiar también a las pequeñas empresas, que representan un gran porcentaje del sector privado en la mayoría de los países a los que presta servicios la OIT. En el bienio se elaboraron nuevos productos de difusión de conocimientos para respaldar la prestación de servicios de la OIT, entre otros, informes analíticos, reseñas de países, estudios de casos y guías destinadas a las organizaciones empresariales y de empleadores y demás partes interesadas sobre temas como el futuro del trabajo, la fragilidad, las cadenas mundiales de suministro y la mujer en la gestión empresarial.

67. En 2016, como parte de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la OIT inició la publicación de una serie de seis informes con el objetivo de analizar el impacto de la tecnología en los sectores clave en crecimiento y con un uso intensivo de mano de obra en los diez países miembros de la ASEAN. El informe titulado *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*[23] y la serie de documentos que lo complementan fueron fruto de los trabajos combinados de cinco instituciones académicas, diez organizaciones de empleadores y un grupo de expertos internacionales del sector empresarial. El informe principal invitaba a la reflexión y sirvió de estímulo para que organizaciones de empleadores, gobiernos y otras partes interesadas entablaran un diálogo sobre políticas y adoptaran medidas constructivas para hacer frente a los retos futuros. El informe sirvió de base para orientar diálogos nacionales en varios países de la región de Asia como Bangladesh, Camboya, Filipinas, Indonesia, Myanmar, Tailandia y Viet Nam. Se utilizó también como documento de referencia en las reuniones celebradas por organizaciones internacionales como el Banco Asiático de Desarrollo, el Banco Mundial y el Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC).

68. En el marco del proyecto de la OIT «La mujer en la gestión empresarial» se elaboraron

23. J. H. Chang, G. Rynhart y P. Huynh: *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises,* Working Paper No. 10, Oficina de Actividades para los Empleadores, Ginebra, OIT, 2016.

dos informes regionales –uno de ellos sobre Oriente Medio y África Septentrional[24] y el otro sobre América Latina y el Caribe[25]– que, a su vez, sirvieron para enriquecer los debates de las conferencias de alto nivel que se celebraron en Omán, en 2016, y en Lima, en 2017. Se publicaron tres nuevas guías con objeto de presentar las iniciativas prácticas emprendidas por empresas y organizaciones empresariales y de empleadores a fin de alentar la presencia de mujeres en cargos directivos. A nivel nacional, organizaciones empresariales y de empleadores del Camerún, Cabo Verde y Túnez impulsaron la formación de mujeres con talento mediante la creación de una academia de mujeres empresarias y redes de mujeres emprendedoras.

Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores

69. Gracias al apoyo prestado por la OIT, organizaciones de trabajadores de 26 Estados Miembros reforzaron su capacidad institucional para prestar servicios a sus afiliados y, en particular, para sindicar a nuevos miembros del sector informal, centrándose en sectores y esferas como el trabajo doméstico, el turismo, la confección, la construcción y las zonas francas industriales. Por ejemplo:
    - en Camboya y Colombia se registraron nuevos sindicatos, mientras que en algunos otros países, las organizaciones de trabajadores lograron negociar con éxito la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva;
    - en Sudáfrica, las actividades de asistencia de la OIT incluyeron la evaluación de la viabilidad de la creación de cooperativas de trabajadores domésticos, lo que dio lugar al establecimiento de una estrategia global de aplicación, y
    - en Trinidad y Tabago, la OIT prestó apoyo al sindicato de trabajadores domésticos con el fin de mejorar la planificación empresarial, la gestión cooperativa, la preparación de contratos tipo y la seguridad y la salud en el trabajo, enfoque que también se está aplicando en Guyana, donde la OIT está facilitando la creación de cooperativas de trabajadores domésticos.

70. En 14 Estados Miembros, las organizaciones de trabajadores aumentaron su capacidad para influir en programas de políticas a escala nacional, regional e internacional y, en diez Estados Miembros, promovieron la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social. En este contexto, se elaboraron documentos de posición sobre las deficiencias de aplicación que señalaron los órganos de control de la OIT. La Organización colaboró en la realización de diversas campañas sindicales en pro de la ratificación de normas internacionales del trabajo en numerosos países, en particular de América Latina. Además, dada la posibilidad de que la Conferencia Internacional del Trabajo examine una o varias normas nuevas en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo en junio de 2018, la Confederación Sindical Internacional y seis federaciones sindicales mundiales llevaron a cabo campañas de sensibilización en todas las regiones para informar sobre las posiciones de los sindicatos con respecto al proceso de elaboración de normas. A tal efecto se basaron, en parte, en los nuevos datos empíricos que recoge el informe titulado *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical*[26].

71. Uno de los principales ejes de trabajo de la OIT consistió en prestar asistencia a las organizaciones de trabajadores que participaron en procesos regionales y subregionales de diálogo social sobre migración y movilidad laboral. En particular:
    - el Consejo Sindical de la ASEAN aunó esfuerzos con el Consejo Regional de Sindicatos de Asia Meridional y la Confederación Sindical Internacional Árabe, a fin de proteger los derechos de los trabajadores migrantes;
    - diversas organizaciones de trabajadores activas en corredores migratorios (en concreto, Paraguay/Argentina y Brasil/Argentina) del

24. OIT: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa,* Ginebra, 2016.

25. OIT: *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe,* Ginebra, 2017.

26. Dra. J. Pillinger: *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo: Perspectivas y acción sindical,* Ginebra, OIT, 2017.

Mercado Común del Sur (MERCOSUR) crearon un pasaporte sindical para las trabajadoras domésticas migrantes;

- la Confederación Sindical Internacional puso en marcha un sitio web a través del cual brinda asesoramiento con respecto a la contratación de migrantes y ofrece una plataforma en línea donde los propios trabajadores migrantes pueden evaluar su experiencia en el proceso de contratación y denunciar abusos, y
- con el apoyo de la OIT, varias organizaciones de trabajadores pudieron participar de manera significativa en el proceso de las Naciones Unidas que condujo a la adopción de la resolución 71/280 de la Asamblea General sobre las modalidades para las negociaciones intergubernamentales del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular.

72. En el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la asistencia de la OIT se centró en el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para ahondar e intervenir en debates de política relacionados con los desafíos que plantea la innovación tecnológica, los cambios en los patrones de producción, la integración progresiva de los mercados en la economía mundial, el cambio climático y las transformaciones demográficas. En 2017, diversas organizaciones de trabajadores participaron en mecanismos nacionales de diálogo social en cinco reuniones regionales y un coloquio mundial, en los que se definieron esferas de acción prioritarias y medidas de política que los gobiernos y los interlocutores sociales podrían adoptar con objeto de promover y proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

73. Se puso a disposición un nuevo conjunto de productos, cuya aplicación durante el bienio apuntaba al fortalecimiento de las instituciones y las capacidades de las organizaciones de trabajadores. Dichos productos se fundamentaron en una serie de estudios analíticos recientes, elaborados en el marco de un programa de investigación consagrado a las políticas sociales y laborales. En el período comprendido entre 2016 y 2017, la labor de investigación giró en torno a la migración laboral y la formalización, y los resultados obtenidos se divulgaron ampliamente a través de una plataforma en línea y de una serie de cursos disponibles en el Centro de Turín. Además, la OIT:

- organizó un programa a nivel mundial para ayudar a los sindicatos en sus actividades de sindicación y mejorar su representatividad, y tres academias mundiales en colaboración con el Centro de Turín;
- adaptó diversos cursos nacionales y subregionales de formación en materia de transición de la economía informal a la economía formal, e
- impartió cursos en línea sobre normas internacionales del trabajo, trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y estrategias en pro de la justicia salarial en una economía globalizada.

Diálogo social sectorial

74. En el marco del mandato de la Oficina de fomentar el diálogo social sectorial acerca de cuestiones fundamentales y emergentes, 683 representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participaron en ocho reuniones mundiales, de las que emanaron conclusiones relativas a los servicios de salud, la pesca, el petróleo y el gas y el teletrabajo en servicios privados, con miras a fundamentar programas y políticas en esos sectores. En una reunión tripartita regional para África, se acordaron conclusiones sobre las condiciones de trabajo vinculadas a la producción de petróleo y gas en condiciones extremas de calor. En otras reuniones tripartitas de expertos, se adoptaron dos repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud –en puertos[27] y en minas a cielo abierto[28]– y un conjunto de pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable[29].

27. OIT: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos (revisado, 2016)*, Reunión de expertos para adoptar una versión revisada del Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos, Ginebra, 2016, documento MESHP/2016/7 (Rev. 1).

28. OIT: *Proyecto de Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas a cielo abierto*, Reunión de expertos sobre la seguridad y la salud en las minas a cielo abierto (Ginebra, 16-20 de octubre de 2017), documento MECPM/2017.

29. OIT: *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, Ginebra, 2017.

2.4 Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 56 Estados Miembros registraron 98 ratificaciones nuevas, de las cuales 30 corresponden a convenios fundamentales (incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930), 2 a convenios de gobernanza y 66 a convenios técnicos.
- A finales de 2017, el 99,9 por ciento de los niños de los 187 Estados Miembros de la OIT estaba amparado por el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y aproximadamente el 80 por cierto por el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- 34 Estados Miembros adoptaron medidas a fin de aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender a las cuestiones planteadas por los órganos de control.
- 19 Estados Miembros reformaron su legislación laboral, utilizaron las normas internacionales del trabajo como referencia en decisiones de órganos jurisdiccionales nacionales o llevaron a cabo actividades de capacitación y sensibilización relacionadas con las normas internacionales del trabajo.
- 28 Estados Miembros adoptaron políticas o estrategias específicamente encaminadas a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.
- 7 Estados Miembros aprobaron reglamentos tendentes a la abolición del trabajo forzoso y 4 Estados Miembros elaboraron listas de trabajos peligrosos prohibidos para menores.
- 9 Estados Miembros formularon planes nacionales de acción relacionados con el trabajo infantil en sectores de alto riesgo.

75. A pesar de los notables progresos alcanzados en la universalización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo durante los últimos decenios, millones de personas siguen viéndose sometidas a formas inaceptables de trabajo, incluidas las situaciones de trabajo infantil en que se hallan 151,6 millones de niños de entre 5 y 17 años, de los cuales casi la mitad realiza un trabajo peligroso[30]. En 2016, el número de víctimas de trabajo forzoso rondaba los 25 millones (59 por ciento de mujeres), incluidos casi 5 millones de personas (99,4 por ciento de mujeres) sometidas a explotación sexual forzosa[31]. En numerosos países, se siguen registrando casos de discriminación en el empleo, desigualdad salarial y en las condiciones de trabajo por motivos de sexo, etnia, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, identidad sexual, orientación de género y edad, entre otros factores. En muchos otros, trabajadores y empleadores siguen viéndose privados del derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

76. Los progresos alcanzados en estos ámbitos son esenciales para el logro de los objetivos constitucionales de la OIT y se promovieron en el marco de todas las esferas de resultados en materia de políticas durante el bienio. En términos más generales, el papel de las normas internacionales del trabajo y de su aplicación obtuvo un mayor reconocimiento, incluso como medio para dar cumplimiento a los compromisos mundiales asumidos por los Estados miembros al adoptar la Agenda 2030, en particular, con respecto a la aplicación del objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico), el objetivo 5 (igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres) y el objetivo 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) de los ODS.

Las normas de la OIT como base para promover la justicia social mediante el trabajo decente

77. La promoción y la ratificación de instrumentos internacionales siguieron constituyendo un eje importante de la actividad normativa de la OIT entre 2016 y 2017. A continuación se reseñan los principales resultados obtenidos a ese respecto:
    - se registraron 98 ratificaciones nuevas de convenios y protocolos, de las cuales 30 corresponden a convenios fundamentales (incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930),

30. OIT: *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016,* Ginebra, 2017 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

31. OIT y Walk Free Foundation: *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso,* Ginebra, 2017 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

dos a convenios de gobernanza y 66 a convenios técnicos;

- a raíz de la ratificación por la India del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), en 2017, el 99,9 por ciento de los niños de los 187 Estados Miembros de la OIT está ahora amparado por el Convenio núm. 182 y aproximadamente el 80 por ciento por el Convenio núm. 138;
- la Campaña 50 por la Libertad, dirigida por la OIT, la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores, desempeñó un papel decisivo en la consecución de 20 ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, durante el bienio, y
- el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), entró en vigor en noviembre de 2017, tras su ratificación por diez Estados Miembros. Este Convenio brinda protección a 38 millones de trabajadores del sector y se está aplicando en el marco de la ejecución de un programa en Tailandia.

78. La OIT dedicó una parte importante de su apoyo a los órganos de control. A continuación se reseñan los principales resultados obtenidos a ese respecto:
    - tras haber examinado más de 3900 memorias, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) formuló 1321 observaciones y dirigió 2315 solicitudes directas a los Estados Miembros interesados;
    - en 373 casos, la CEACR expresó su satisfacción o interés por las medidas adoptadas para atender a sus comentarios;
    - el Comité de Libertad Sindical examinó 148 casos y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo analizó 48 casos individuales y dos estudios generales;
    - el Consejo de Administración examinó 11 reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT y seis quejas respecto a la aplicación de convenios ratificados con arreglo al artículo 26. Cuatro de estos casos de quejas se cerraron durante el bienio (a saber, los relativos a Chile, Fiji, Qatar y República Bolivariana de Venezuela), y
    - el Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente publicó dos informes, en los que se examinan alegaciones remitidas por organizaciones de docentes con respecto a la inobservancia de los principios de la Recomendación relativa a la situación del personal docente, 1966, y que ulteriormente revisaron el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Ejecutivo de la UNESCO.

79. Las medidas específicamente adoptadas por la Oficina para mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo dieron sus frutos en 34 Estados Miembros, en particular para atender a las cuestiones planteadas por los órganos de control. La asistencia prestada por la OIT contribuyó a reforzar la capacidad de los mandantes para abordar casos de incumplimiento grave de la obligación de presentar memorias, y permitió que se tramitaran las memorias pendientes en 25 Estados Miembros. La Oficina y el Centro de Turín llevaron a cabo 60 actividades de formación en materia de normas internacionales del trabajo, en las que participaron 1822 personas (907 mujeres y 915 hombres).

80. Las inversiones de la OIT en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes dieron sus frutos en 19 Estados Miembros, incluidas reformas de la legislación laboral acordes a las normas internacionales del trabajo y a las orientaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. Se proporcionó asesoramiento técnico por conducto de análisis de lagunas jurídicas, exámenes de proyectos de textos, disposiciones legales modelo, comentarios detallados y propuestas de revisión. La Oficina también proporcionó asesoramiento especializado a los mandantes sobre las disposiciones de los convenios, las buenas prácticas legislativas y normativas, la política de base para las reformas de la legislación laboral y la preparación con miras a la ratificación de convenios de la OIT. En la mayor parte de los casos, tras la adopción de una nueva ley, se ofrecieron diversos tipos de asistencia técnica para facilitar su aplicación. En Panamá

y Paraguay, ciertos órganos jurisdiccionales nacionales fundamentaron sus decisiones en normas internacionales del trabajo, a raíz de las actividades de formación y desarrollo de la capacidad que la OIT dirigió concretamente al poder judicial.

Atención prioritaria a las formas inaceptables de trabajo

81. Las medidas adoptadas por la OIT con objeto de abordar las formas inaceptables de trabajo propiciaron los siguientes resultados:
    - 28 Estados Miembros adoptaron políticas o estrategias específicamente encaminadas a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo;
    - siete Estados Miembros –a saber, Argentina, India, Pakistán, Paraguay, Perú, Tayikistán y Uzbekistán– aprobaron reglamentos tendentes a la abolición del trabajo forzoso, y cuatro Estados Miembros –a saber, Côte d'Ivoire, Honduras, India y Panamá– elaboraron o revisaron listas de trabajos peligrosos prohibidos para menores, y
    - en nueve Estados Miembros, los mandantes de la OIT formularon planes nacionales de acción relacionados con el trabajo infantil en sectores de alto riesgo, incluida la prevención de este último en la producción de algodón en el Paraguay, el Perú y la República Unida de Tanzanía, mediante la cooperación Sur-Sur con el Brasil.
82. En diversos países, la discriminación por motivos de género, etnia y estado de salud también se abordó en una serie de marcos de política aplicables a escala nacional, municipal y del lugar de trabajo. Por ejemplo:

Recuadro 6. *Un enfoque integrado para la protección de los trabajadores indígenas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia y Guatemala*

La OIT, en asociación con el Gobierno de Suecia y conjuntamente con sus mandantes y otras organizaciones locales, promovió iniciativas destinadas a dar a conocer a las mujeres indígenas sus derechos, facilitar el acceso a oportunidades de trabajo decente, reforzar su autonomía económica y hacer oír su voz.

Bangladesh: La asistencia de la OIT se centró en el sector de las plantaciones de té y la economía informal urbana del país. En consulta con la dirección de dichas plantaciones, las organizaciones de empleadores y de trabajadores correspondientes y los propios trabajadores, la OIT realizó una encuesta sobre las condiciones de vida y de trabajo en este sector, incluidas las de las trabajadoras indígenas. Los resultados de dicha encuesta sentaron las bases para la negociación de un nuevo convenio colectivo sectorial, que propició una mejora de las condiciones de trabajo. Diversas actividades de creación de capacidad permitieron reforzar la participación de las mujeres y los procesos de toma de decisiones en los sindicatos vinculados a las plantaciones de té. Además, se creó la Asociación de Trabajadores Indígenas de Bangladesh, que se está alineando al movimiento sindical nacional. Esta Asociación brindará una plataforma en la que los trabajadores y las trabajadoras indígenas podrán defender sus derechos.

Estado Plurinacional de Bolivia: El auge inmobiliario provocó un aumento de la demanda de mano de obra y atrajo a muchas mujeres indígenas al sector de la construcción del país, donde suelen afrontar condiciones discriminatorias en ambientes de trabajo hostiles, incluida la imposición de un salario inferior al de los hombres que realizan las mismas funciones. En El Alto de La Paz, la segunda ciudad más grande del país, la OIT cooperó con los sindicatos, el gobierno local y los empleadores, a fin de crear una mayor conciencia sobre los derechos de las mujeres indígenas, abordar la discriminación salarial y promover la formación en materia de seguridad en el trabajo en obras de construcción. Con el apoyo del gobierno local, la Federación de Empleadores de la Construcción creó una nueva plataforma y base de datos virtual para las trabajadoras de la construcción. Esta plataforma ayuda a las mujeres que han cursado una formación certificada a ingresar en el mercado de trabajo en condiciones más justas. También se ha fundado una asociación de trabajadoras del sector de la construcción del país, que vela por que sus voces se escuchen en los planos local y nacional.

Guatemala: En Guatemala, uno de cada tres trabajadores domésticos es indígena. Estos trabajadores, en su mayoría mujeres jóvenes, disponen de un conocimiento limitado de sus derechos y son vulnerables a las formas inaceptables de trabajo, por cuanto el trabajo doméstico es «invisible» tanto en la legislación como en la práctica. Con el apoyo de la OIT, se reforzaron instituciones nacionales a fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, incluido el aumento de los salarios. El sindicato nacional de trabajadoras domésticas abogó por una serie de cambios en la legislación, con objeto de mejorar los derechos de estas trabajadoras, incluida la ratificación del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y promovió formas alternativas de organización para los trabajadores domésticos indígenas, tales como las cooperativas.

Índice

- Jamaica adoptó una política nacional sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo, a partir de diversas herramientas sectoriales de la OIT;
- Haití y Zimbabwe elaboraron políticas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo orientadas a sectores de alto riesgo (a saber, textiles y pymes), a fin de garantizar la prevención, la atención y el apoyo en la protección de los trabajadores contra la estigmatización y la discriminación;
- a fin de luchar contra la exigüidad, el impago y la desigualdad de los salarios, Bangladesh decidió extender la cobertura del salario mínimo a grupos previamente excluidos (tales como los trabajadores de las plantaciones de té) y elaborar proyectos de ley en favor de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en sectores concretos (a semejanza del sector de la construcción en el Estado Plurinacional de Bolivia (recuadro 6)), y
- Jordania amplió las prestaciones sociales y recurrió a la negociación colectiva para mejorar los salarios de los docentes del sector privado, que suele caracterizarse por una baja remuneración, un elevado porcentaje de trabajadoras y una importante disparidad salarial entre hombres y mujeres.

83. Con el apoyo de la OIT, los mandantes pudieron llevar a cabo campañas de sensibilización acerca de:
    - el trabajo infantil (Líbano y Myanmar);
    - el trabajo doméstico infantil (Swazilandia y Togo);
    - el trabajo infantil en el sector de la agricultura (Ghana, Swazilandia, Uzbekistán y Zimbabwe);
    - el trabajo forzoso (Argentina, Myanmar y Uzbekistán);
    - la discriminación por motivos de género (Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, El Salvador);
    - el estado de salud en los sectores de la minería y la agricultura (Zimbabwe);
    - los diferentes aspectos que han de tener en cuenta las mujeres que se planteen migrar para trabajar en el extranjero a fin de que puedan adoptar decisiones con pleno conocimiento de causa (Nepal).

3. Aspectos más destacados por regiones

84. La presente sección se basa en la exhaustiva información sobre el desempeño que figura en el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente, y resume los principales ámbitos en que la OIT ha centrado su apoyo y los avances más destacados en las distintas regiones.

3.1 África

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 237 resultados en materia de trabajo decente, alcanzados en 47 Estados Miembros.
- 5 Estados Miembros lograron 12 o más resultados en materia de trabajo decente, y obtuvieron avances con respecto a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT.
- A finales de 2017, se estaban aplicando 23 Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en la región y otros 14 se hallaban en fase de elaboración.
- La colaboración con la Comisión de la Unión Africana propició la formulación de estrategias y programas de empleo centrados en los jóvenes y las mujeres, la migración laboral, la gobernanza del mercado de trabajo, la protección social, el trabajo infantil, el trabajo forzoso y las estadísticas del trabajo.

85. En respuesta a las prioridades definidas por los mandantes de la OIT en la Declaración de Addis Abeba, adoptada en la 13.ª Reunión Regional Africana en diciembre de 2015[32], la OIT articuló su labor durante el bienio en torno al empleo juvenil, la migración laboral y la protección social, al tiempo que abordó las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales.

86. El apoyo prestado por la OIT facilitó la consecución de 237 resultados en materia de trabajo decente en 47 Estados Miembros africanos y otros cuatro en organizaciones subregionales. Varios Estados Miembros lograron avances en la consecución de todos los objetivos estratégicos de la OIT de forma simultánea, así como la mayoría de los resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2016-2017. El mayor número de resultados se obtuvo en los ámbitos del desarrollo de la iniciativa empresarial y el empleo de los jóvenes, a raíz de un aumento de la demanda de asistencia por parte de los mandantes. También se obtuvieron resultados notables en relación con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, especialmente en lo tocante al fortalecimiento de la capacidad de las inspecciones del trabajo y a la promoción del trabajo decente en la economía rural. Por el contrario, el progreso fue menor a lo esperado en la adopción de leyes y estrategias para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo (con la excepción de las políticas relativas al VIH y el sida en el lugar de trabajo), en parte debido a la duración del proceso legislativo. En el recuadro 7 se ofrecen ejemplos de amplios avances en relación con el Programa de Trabajo Decente en Etiopía y Sudáfrica.

87. En el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, se organizaron 29 diálogos a escala nacional, subregional y regional en África. Los

32. OIT: *Declaración de Addis Abeba: Transformar África por medio del trabajo decente para un desarrollo sostenible*, 13.ª Reunión Regional Africana, Addis Abeba, 30 de noviembre-3 de diciembre de 2015 (véase el anexo IV del documento GB.326/INS/4).

Recuadro 7. *Trabajo decente en la práctica: Etiopía y Sudáfrica*

Etiopía: Durante más de un decenio, Etiopía ha logrado un notable progreso socioeconómico en varios ámbitos de política, especialmente en educación y salud, gracias a un crecimiento económico elevado y prolongado. Con el apoyo de la OIT, el país ha obtenido importantes avances en la aplicación integrada del Programa de Trabajo Decente. En abril de 2016, el Consejo de Ministros aprobó la Política y Estrategia Nacional de Empleo, elaborada en consulta con los interlocutores sociales, que coordina la labor de los distintos departamentos y aborda la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, principalmente en la economía formal. El Gobierno adoptó el bando núm. 923/2016 relativo al empleo en el extranjero, que propició el establecimiento de una dirección dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales específicamente encargada de las cuestiones relacionadas con el empleo en el extranjero y la gobernanza de la migración laboral. En el marco de un programa conjunto con otros organismos de las Naciones Unidas, la OIT contribuyó al fortalecimiento de la iniciativa empresarial de las mujeres y a la mejora de la capacidad de las instituciones financieras y de los proveedores de servicios empresariales para prestar servicios a las empresas dirigidas por mujeres. El Gobierno también adoptó una serie de planes nacionales de acción, con objeto de fortalecer la gobernanza del mercado de trabajo en el sector de la confección. Los servicios de la OIT se centraron en la formulación de políticas de seguridad y salud en el trabajo en las fábricas, de conformidad con las normas internacionales del trabajo. También se dedicó una atención especial al establecimiento de un foro integrado por múltiples partes, a fin de promover el diálogo entre el Gobierno, el sector privado, los sindicatos y otros interlocutores clave sobre los principales desafíos a los que se enfrenta el sector textil y de la confección. En 2016, la Confederación de Sindicatos Etíopes adoptó un plan estratégico que propició un incremento del número de sindicatos afiliados de 1182 a 1554, con lo que el número de miembros aumentó más del 10 por ciento entre 2015 y 2017.

Los principales asociados para el desarrollo de la OIT en Etiopía durante el bienio fueron los Gobiernos de Dinamarca, Irlanda, Reino Unido y Suecia, así como la Unión Europea y otros organismos de las Naciones Unidas.

Sudáfrica: A pesar del reciente aumento del desempleo, se ha avanzado a un ritmo constante hacia la consecución de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. En diciembre de 2016, el Gobierno comenzó a utilizar unas herramientas de evaluación del impacto en el empleo conocidas como matrices de contabilidad social dinámica con cuentas satélite, a fin de examinar los efectos de las políticas sectoriales, comerciales y ambientales en el empleo. Estas herramientas se utilizaron para fundamentar las decisiones relativas al Plan general de energía del país y evaluar el impacto en el empleo de sus iniciativas de desarrollo anuales. Con respecto a las relaciones de trabajo, el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzaron en febrero de 2017 un acuerdo nacional sobre el salario mínimo, que estableció un nuevo índice de referencia para resolver los graves problemas de desigualdad y pobreza en el país. Al mismo tiempo, el Gobierno introdujo enmiendas a la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo y a la Ley sobre el Trabajo Infantil, basadas en las observaciones formuladas por los mecanismos de control de la OIT. Las federaciones sindicales lograron avances en la incorporación de la perspectiva de género, como lo demuestra el incremento del número de mujeres sindicalistas que participan en el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra y la preparación de un documento de posición sindical con respecto al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). En marzo de 2016, los Empresarios Unidos de Sudáfrica adoptaron un plan de acción sobre pymes, empresas emergentes y formalización de las empresas, que se fundamentó en las recomendaciones dimanantes de una evaluación efectuada con la metodología denominada «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» a principios de 2016.

La OIT llevó a cabo su labor en este país con el apoyo del Gobierno de Sudáfrica, así como de los Gobiernos de Bélgica (Flandes) y los Países Bajos, varios organismos de las Naciones Unidas y la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) de la OIT.

principales mensajes y recomendaciones formulados en dichos foros incluyeron: la necesidad de programas de desarrollo económico local basados en la comunidad; la mejora de la coherencia de las políticas; la eficacia de la responsabilidad social de las empresas, y la revisión de leyes obsoletas, anticuadas e ineficaces que obstaculizan la gobernanza en materia laboral. Durante la segunda reunión del Comité Técnico Especializado en Desarrollo Social, Trabajo y Empleo de la Unión Africana, que se celebró en abril de 2017 en Argel, se presentó y adoptó formalmente un resumen de los principales mensajes dimanantes de estos diálogos, tras lo cual la Unión Africana propuso el establecimiento de una posición africana sobre el futuro del trabajo[33], en la que se recalque efectivamente su importancia.

88. En 2016, con el apoyo de la OIT y otros asociados en los planos regional y subregional, la Comisión de la Unión Africana elaboró el primer programa prioritario quinquenal para

33. Véase https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states (en inglés).

la aplicación de la Declaración y el Plan de Acción sobre Empleo, Erradicación de la Pobreza y Desarrollo Incluyente de 2015. Dicho programa se centra en el empleo de los jóvenes y las mujeres, la migración laboral, la gobernanza del mercado de trabajo y la protección social y la productividad. En 2016, la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo aprobó su Marco de promoción del empleo juvenil, mientras que en septiembre de 2017 los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de África Septentrional adoptaron una Hoja de ruta quinquenal para el empleo de los jóvenes en África Septentrional[34]. Cabe prever que todas estas iniciativas contribuyan al logro de los ODS, en particular, el objetivo 8. Entre las aportaciones de la OIT a las organizaciones regionales y subregionales cabe destacar:

- la prestación de apoyo a la Comisión de la Unión Africana con miras a la elaboración de productos de difusión de conocimientos y estadísticas atinentes a la migración laboral;
- la revisión del Marco para las políticas sociales, de 2008, y del Marco de políticas migratorias, de 2006, de la Unión Africana;
- la redacción de un Protocolo adicional a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, relativo a los derechos de los ciudadanos a la seguridad social y a la protección social;
- el fortalecimiento del Foro de diálogo social de la Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO), y
- la prestación de apoyo a la Comisión de la CEDEAO para elaborar estrategias en materia de migración laboral, trabajo infantil y trabajo forzoso.

89. Habida cuenta de la magnitud del problema del trabajo infantil en África, la OIT estableció varios acuerdos de colaboración con miras a incrementar la repercusión de su labor a escala regional, en particular con diversos organismos de las Naciones Unidas, instituciones regionales y mandantes en el marco de la Alianza 8.7[35]. La Organización también colaboró con la Comisión Económica para África, en el ámbito de las estadísticas del trabajo, y con el Banco Africano de Desarrollo, en relación con el empoderamiento de los jóvenes y las mujeres. En mayo de 2017, la OIT preparó un marco Sur-Sur para África que allanó el camino a la cooperación en materia de trabajo decente entre países africanos, incluidos los países en situación de fragilidad.

90. En el bienio 2016-2017, se formularon y aprobaron tres PTDP (Côte d'Ivoire, Malí y Túnez) y se trabajó en la elaboración de otros 14, entre ellos, el primer Programa de Trabajo Decente para la subregión de la CEDEAO. En general, esta nueva generación de PTDP refleja mejor los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y es más acorde a los marcos nacionales de desarrollo y a los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD).

3.2 Las Américas

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 176 resultados en materia de trabajo decente, alcanzados en 30 Estados Miembros.
- 6 Estados Miembros lograron 12 o más resultados en materia de trabajo decente, y obtuvieron avances con respecto a los 4 objetivos estratégicos de la OIT.
- A finales de 2017, se estaban aplicando tres PTDP en la región y otro más se hallaba en fase de elaboración.
- En el marco de la Alianza 8.7, los integrantes de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil elaboraron un modelo predictivo para evaluar la incidencia de las políticas en la aceleración de la reducción del trabajo infantil. Este modelo se aplicó en siete países y sus resultados se expusieron en la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil (Buenos Aires, 2017).

34. OIT: *Reconfirming commitment to youth employment promotion in North Africa – the YENA Roadmap (2017–22)*. Conferencia de la OIT sobre el empleo de los jóvenes en África Septentrional, Ginebra, 26-27 de septiembre de 2017.

35. De las estimaciones mundiales de 2017 se colige que, durante el período comprendido entre 2012 y 2016, se registró un aumento del trabajo infantil en África Subsahariana, debido a factores económicos y demográficos que limitaron la incidencia positiva de una serie de políticas específicas aplicadas en la región. Véanse OIT: *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias, 2012-2016 (op. cit.)* y *Alliance 8.7: Joining forces globally to end forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour*, 2017.

91. En consonancia con la Declaración de Lima, adoptada en la 18.ª Reunión Regional Americana en 2014[36], el programa de la OIT en la región se centró en tres ámbitos que los mandantes de la Organización consideraron prioritarios:
    - la elaboración de políticas de desarrollo productivo para promover un crecimiento incluyente y la creación de más y mejores empleos;
    - la transición de la economía informal a la economía formal, y
    - la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo y los derechos laborales.

92. El apoyo prestado por la OIT facilitó la consecución de 176 resultados importantes en estos y otros ámbitos del Programa de Trabajo Decente en 30 Estados Miembros y territorios de la región. El mayor número de resultados se obtuvo en el ámbito de las políticas, estrategias y capacidades institucionales destinadas a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, en particular, el trabajo infantil y el trabajo forzoso. Ello se debió, en parte, a la intensa labor efectuada en el marco de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil y al impulso generado en la región por la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, celebrada en Buenos Aires en noviembre de 2017. Por el contrario, el progreso fue menor a lo esperado en el ámbito del fortalecimiento institucional de las organizaciones de empleadores.

93. En lo tocante a la labor relacionada con las políticas de desarrollo productivo, la Oficina llevó a cabo trabajos de investigación de alcance regional y por países, y elaboró documentos de diagnóstico en los siguientes ámbitos:
    - las cadenas mundiales de suministro;
    - los entornos propicios para las empresas sostenibles;
    - las políticas de conglomerados o de desarrollo destinadas a sectores específicos;
    - los efectos de la inversión extranjera procedente de China en el empleo en la región;
    - las condiciones de trabajo en las pymes, y
    - la formación profesional y el aprendizaje.

94. La OIT facilitó la armonización de las estadísticas sobre formalización, en particular en el Caribe, y la evaluación de políticas en varios países. La labor relacionada con las normas del trabajo se centró prioritariamente en la prestación de apoyo a los países para la aplicación de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, por ejemplo, a través de misiones de asesoramiento técnico y asistencia especializada. Dicha labor se centró especialmente en las reformas jurídicas, la promoción de la libertad sindical y de asociación y de la negociación colectiva, y la aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Conforme al carácter indisociable, interrelacionado y sinérgico del Programa de Trabajo Decente, varios países lograron avances importantes en los tres ámbitos de trabajo que los mandantes de la región consideraron prioritarios (recuadro 8).

95. En términos generales, la capacidad analítica y operacional de la Oficina para proporcionar a los mandantes asesoramiento basado en datos empíricos sobre políticas aumentó durante el bienio en los ámbitos del desarrollo productivo, el desarrollo de competencias profesionales para responder a la evolución de la demanda, los empleos verdes, la recuperación económica local tras una catástrofe y la migración. La OIT llevó a cabo un trabajo de investigación sobre las tendencias que incidirán en el futuro del trabajo en América Latina y el Caribe, cuyos resultados se recogen en la publicación *Panorama Laboral 2016: América Latina y el Caribe*[37]. También se realizó una encuesta sobre las expectativas de los jóvenes con respecto a su futuro en el mundo del trabajo, cuyos resultados nutrieron diversos debates de alto nivel, entre ellos varios de los 26 diálogos nacionales, subregionales y regionales que se celebraron en respuesta a la invitación del Director General de la OIT a participar en la iniciativa relativa al futuro del trabajo.

36. OIT: *Declaración de Lima,* 18.ª Reunión Regional Americana, Lima, 13-16 de octubre de 2014, documento AMR-M.18/D.5 (Rev.).

37. OIT: *Panorama Laboral 2016: América Latina y el Caribe,* Lima, 2016.

Recuadro 8. *Productividad, formalización y derechos laborales: Avances en Costa Rica y México*

Costa Rica: Se están logrando avances en la promoción de una transformación económica que permita crear más y mejores empleos, propiciar la transición de la economía informal a la economía formal y asegurar la protección de los derechos laborales. Con el apoyo de la OIT, el Gobierno incluyó la tasa de desempleo entre las principales variables que deben tenerse en cuenta en el marco macroeconómico, y el Banco Central examinó la relación entre la inflación y el empleo. Ello propició la adopción de una política monetaria menos estricta y la reducción de los tipos de interés, lo cual tuvo una influencia positiva en el crecimiento económico, que contribuyó a su vez a reducir el desempleo del 8,5 por ciento en 2016 al 7,8 por ciento en 2017. En octubre de 2016, el país adoptó un acuerdo tripartito para la implementación de la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), que dio origen a un proceso de diálogo tripartito de alto nivel y a cuatro comisiones técnicas para debatir la protección social, el desarrollo de las competencias profesionales, la simplificación de los procedimientos y la reforma tributaria, con objeto de promover la formalización de los trabajadores independientes, los trabajadores asalariados, los trabajadores domésticos y las empresas. Con respecto a los derechos laborales, en julio de 2017 entró en vigor la reforma procesal laboral, basada en las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y relacionada, entre otras cosas, con el derecho de huelga y la introducción de una audiencia oral en los tribunales del trabajo. En julio de 2017, la Caja Costarricense de Seguro Social adoptó un procedimiento para la inscripción de los empleadores de trabajadores domésticos, y modificó el régimen de protección social a fin de satisfacer mejor sus necesidades específicas con objeto de ampliar la cobertura de la seguridad social.

La OIT llevó a cabo su labor en este país con el apoyo financiero del Gobierno de Costa Rica, así como con recursos de la CSPO.

México: La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos adoptó una serie de recomendaciones, propuestas en cuatro documentos técnicos preparados por la OIT, en las que se recalcaron los vínculos entre la productividad y los salarios. En virtud de lo anterior, se decidió aumentar el salario mínimo en más del 10 por ciento en enero de 2017. Al mismo tiempo, la OIT ayudó a los mandantes de los estados de Jalisco y Chihuahua, en particular a las organizaciones de empleadores, a realizar encuestas sobre el entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, dedicando una atención especial a la productividad y la formalización. A partir de esta labor, se adoptaron prácticas y planes de acción específicos en el marco de las estrategias destinadas a mejorar la competitividad en ambos estados, a fin de facilitar el desarrollo de pymes sostenibles. En Ciudad de México, la OIT apoyó al gobierno local en la elaboración de una Hoja de ruta para la formalización de las pequeñas empresas del sector minorista, que conllevó la aplicación de una estrategia integrada con arreglo a la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). También impartió formación sobre metodologías de desarrollo de iniciativas empresariales (véase el programa «Inicie y Mejore su Negocio») a formadores de organismos estatales y de organizaciones de empleadores, con miras a la formulación de propuestas empresariales en zonas con una elevada incidencia de trabajo infantil.

La OIT llevó a cabo su labor en este país con el apoyo del Gobierno de México y la CSPO.

96. A finales de 2017, se estaban aplicando tres PTDP en la región (Costa Rica, Guyana y Haití) y se habían emprendido negociaciones en la Argentina para la preparación de su cuarto PTDP. Durante el bienio, Chile, Panamá, Paraguay y Uruguay suscribieron memorandos de entendimiento dentro del marco de los PTDP de la OIT.

97. En los planos regional y subregional, la OIT aportó contribuciones al Foro de los Países de América Latina y el Caribe sobre el Desarrollo Sostenible (México, 2017) y elaboró una publicación sobre las dificultades existentes para lograr el objetivo 8 de los ODS. La Oficina trabajó activamente en el marco de la Alianza 8.7 a través de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

98. La colaboración con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ayudó a enriquecer la aportación de información estadística sobre los mercados de trabajo y las políticas de empleo regionales. La colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas (a saber, el PNUD, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el ACNUR, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, el Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la UNESCO), así como con diversas entidades multilaterales (a saber, la OCDE, el Banco Mundial, el Banco

Interamericano de Desarrollo y la Organización de los Estados Americanos), se centró en la realización de análisis y diagnósticos, la elaboración de reseñas de políticas y la aplicación de metodologías e instrumentos relacionados con el trabajo infantil, la migración laboral, la igualdad de género, la economía verde, el empleo de los jóvenes, el desarrollo rural, la formalización y la competitividad.

3.3 Estados árabes

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 41 resultados en materia de trabajo decente, alcanzados en 10 Estados Miembros y territorios.
- 1 Estado Miembro logró 12 o más resultados en materia de trabajo decente, y obtuvo avances con respecto a los 4 objetivos estratégicos de la OIT.
- A finales de 2017, se estaba aplicando un PTDP en la región y otros 3 se hallaban en fase de elaboración.
- La OIT concibió una respuesta integral a la crisis siria en países vecinos, en consonancia con los compromisos internacionales contraídos en diversas conferencias mundiales sobre la crisis que se celebraron en 2016 y 2017. En Jordania y Líbano se obtuvieron logros importantes en cuanto a la formalización del trabajo de los refugiados, la creación de mecanismos de colocación laboral y la promoción de medidas destinadas a prevenir el deterioro de las condiciones de trabajo y combatir el trabajo infantil en la agricultura y el sector informal en las zonas urbanas.

99. En el bienio 2016-2017, la región de los Estados árabes siguió experimentando situaciones de conflicto e inestabilidad generalizadas, debido –en particular, pero no únicamente– a los efectos indirectos de la crisis siria y la consecuente afluencia de refugiados, que tuvieron hondas repercusiones en los ya saturados mercados de trabajo y los mermados recursos en la región. La continua caída de los precios del petróleo siguió afectando negativamente a los planes de desarrollo y los programas de reforma de los miembros del Consejo de Cooperación del Golfo. Esta situación repercutió en gran medida en la ejecución del programa de la OIT en la región, donde se lograron 41 resultados en materia de trabajo decente en diez países y territorios, es decir, sólo el 66 por ciento con respecto a la meta establecida para el bienio. No obstante, algunos de estos resultados tienen repercusiones de gran alcance para la región, como la adopción de la primera ley en materia de seguridad social para los trabajadores del sector privado y sus familias en el territorio palestino ocupado, en septiembre de 2016, y los progresos obtenidos en el marco de un proyecto que la OIT ejecutó conjuntamente con el Gobierno de Qatar a fin de promover la igualdad de trato para los trabajadores migrantes mediante la supresión del sistema de patrocinio que les impedía cambiar libremente de empleo. Ello permitió resolver en 2017 la queja relativa al incumplimiento por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). El mayor número de resultados se obtuvo en los ámbitos del desarrollo de la iniciativa empresarial, la aplicación de programas de infraestructura intensivos en empleo y la ampliación de la protección social, ya que éstos eran los principales componentes de la respuesta de la OIT a la situación de crisis. El progreso fue especialmente inferior a lo previsto en el ámbito del fortalecimiento institucional de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dados los actuales déficits regionales en términos de diálogo social.

100. La importancia otorgada al trabajo decente en la Agenda 2030 y en la respuesta a la crisis generó una demanda sin precedentes de servicios de la OIT en la región. Ello se tradujo en la integración del trabajo decente en los informes anuales del Foro Árabe sobre el Desarrollo Sostenible, así como en la inclusión de los objetivos estratégicos de la OIT en los nuevos MANUD para Bahrein, Jordania, Líbano, territorio palestino ocupado y Yemen, y en varios marcos de respuesta a la crisis.

101. Se concertaron acuerdos para iniciar la elaboración de nuevos PTDP en el Líbano, Omán y el territorio palestino ocupado, así como para ampliar el actual PTDP en Jordania. Los programas se formularon tras la celebración de amplias consultas con los mandantes tripartitos y se basaron en la Agenda 2030, el marco

Recuadro 9. *Jordania y Líbano: Una respuesta a la crisis siria basada en el trabajo decente*

La crisis de refugiados sirios es la emergencia humanitaria más vasta, prolongada y compleja de nuestro tiempo. En enero de 2016, más de 600 000 sirios estaban inscritos como refugiados en Jordania, un país cuya población total ronda los 9,5 millones de habitantes. Aproximadamente el 20 por ciento de ellos vive en campamentos de refugiados, mientras que el resto reside en ciudades y zonas rurales, lo cual está ejerciendo una creciente presión sobre el mercado de trabajo y los recursos de Jordania. En el Líbano, el número de refugiados asciende a 1,5 millones, lo que supone una cuarta parte del total de la población del país. La respuesta de la OIT a esta crisis durante el bienio se centró en mejorar el acceso a las oportunidades de empleo y a los medios de subsistencia en las comunidades de acogida, tanto para los refugiados como para la población local, mediante la aplicación de programas de obras públicas que requieren una utilización intensiva de mano de obra, la intervención en los niveles de base de las cadenas de valor agrícolas y la promoción de cambios adecuados en las políticas y normativas. Gracias a fondos procedentes de la CSPO, la OIT pudo emprender prontamente diversas actividades, lo que posicionó a la Organización como principal organismo de las Naciones Unidas en el ámbito del empleo y los medios de subsistencia y propició que la Oficina obtuviera recursos adicionales de distintos asociados para el desarrollo.

Jordania: La labor de sensibilización y las gestiones de la OIT ante el Ministerio de Trabajo facilitaron el proceso de obtención de permisos de trabajo para los refugiados en sectores tales como la construcción y la manufactura. Durante el período comprendido entre enero de 2016 y diciembre de 2017, más de 60 000 refugiados sirios obtuvieron permisos de trabajo en dichos sectores y otros 17 000 los obtuvieron en zonas rurales a través de cooperativas agrícolas y multifuncionales. En agosto de 2017, la OIT y la ACNUR inauguraron la primera oficina de empleo situada dentro de un campamento de refugiados en Zaatari.

Líbano: La OIT brindó apoyo a los Ministerios de Trabajo y de Asuntos Sociales a fin de concebir y ejecutar proyectos intensivos en empleo en las comunidades más vulnerables, con objeto de satisfacer simultáneamente las necesidades en materia de desarrollo de infraestructuras y de creación de trabajo decente. Veinticuatro empresas contratistas participaron en proyectos de desarrollo productivo y contrataron a trabajadores locales, en especial refugiados, mujeres y personas con discapacidad. La OIT elaboró una serie de marcos de salvaguardias sociales para proteger los derechos de los trabajadores y promover un entorno de trabajo seguro y protegido. En colaboración con diversos sindicatos y el Gobierno, se emprendieron iniciativas para prevenir el trabajo infantil de los niños refugiados en la Beqaa.

Los principales asociados para el desarrollo de la OIT en Jordania y Líbano fueron los Gobiernos de Alemania, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Suecia y Suiza, así como la Unión Europea.

de resultados de los MANUD y los planes de desarrollo nacionales.

102. Como avance significativo durante el bienio, cabe destacar el papel cada vez más prominente que ha adquirido la OIT en la respuesta a la crisis siria, a raíz de los compromisos internacionales contraídos en diversas conferencias mundiales celebradas sobre esta cuestión en 2016 y 2017. La respuesta de la OIT en Jordania y Líbano se centró en medidas tendentes a la creación de más y mejores oportunidades de empleo, tanto para los refugiados sirios como para las comunidades de acogida, de conformidad con los *Principios rectores de la OIT sobre el acceso de refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza al mercado de trabajo* de 2016 (recuadro 9). Los logros más importantes se obtuvieron con respecto a la formalización del trabajo de los refugiados, la creación de mecanismos de colocación laboral, la promoción de medidas tendentes a prevenir condiciones de trabajo inaceptables en la economía informal en zonas urbanas y combatir el trabajo infantil en la agricultura, y la creación de puestos de trabajo combinada con la mejora de la infraestructura clave desde un punto de vista económico a través de los programas de infraestructura intensivos en empleo de la OIT.

103. Durante el bienio se organizaron nueve eventos regionales e interregionales vinculados a la iniciativa relativa al futuro del trabajo, que culminaron en una serie de deliberaciones conjuntas entre los mandantes de la OIT y otras partes interesadas sobre los logros alcanzados en la ejecución del Programa de Trabajo Decente, el papel de la OIT en la facilitación de un crecimiento inclusivo con trabajo decente en el futuro y los problemas que persisten. Una de estas deliberaciones tuvo lugar en el marco de la reunión tripartita de Estados árabes sobre el futuro del trabajo, celebrada en Beirut en

abril de 2017, y se centró en las transformaciones regionales en el mundo del trabajo, en particular en los Estados frágiles.

104. La respuesta de la OIT también se articuló en torno a la promoción de iniciativas de intercambio de conocimientos en materia de protección social y migración laboral, incluida la cooperación interregional y extrarregional (Sur-Sur). La OIT convocó una consulta interregional sobre movilidad y migración laboral, que reunió a los mandantes tripartitos, a representantes de la sociedad civil y a académicos eminentes de 22 Estados Miembros de Asia, África y los Estados árabes (que se celebró en octubre de 2017 en el Líbano), así como una conferencia regional sobre el tema «La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Oriente Medio y África Septentrional» (que se celebró en febrero de 2016 en Omán). Ello proporcionó una plataforma para el diálogo sobre los progresos alcanzados en la región con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo.

105. Durante el bienio se forjaron o reforzaron varias alianzas para impulsar la labor de la OIT en apoyo de los mandantes y multiplicar su repercusión. Por ejemplo:

- en diciembre de 2016, se llevó a cabo un evento regional de creación de capacidad e intercambio de conocimientos con respecto a los ODS, en colaboración con la Comisión Económica y Social para Asia Occidental y el Centro de Turín, destinado a los mandantes y otras partes interesadas de Egipto, Iraq, Jordania, Líbano y territorio palestino ocupado;
- se realizó un estudio regional sobre trabajo infantil, en cooperación con la Liga de Estados árabes, con objeto de influir en la elaboración de políticas y la cooperación regional en este ámbito fundamental, y
- se acordó un plan de trabajo conjunto con la Oficina Ejecutiva del Consejo de Cooperación del Golfo, a fin de apoyar la ejecución de actividades de creación de capacidad e intercambio de conocimientos en los ámbitos del desarrollo de la iniciativa empresarial, las políticas de contratación equitativa, la discriminación, los conflictos laborales y el diálogo social.

3.4 Asia y el Pacífico

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 170 resultados en materia de trabajo decente, alcanzados en 26 Estados Miembros.
- 5 Estados Miembros lograron 12 o más resultados en materia de trabajo decente, y obtuvieron avances con respecto a los 4 objetivos estratégicos de la OIT.
- A finales de 2017, se estaban aplicando ocho PTDP en la región y otros 24 se encontraban en fase de preparación.
- En 2016, la OIT apoyó la adopción de la Declaración de Vientiane sobre la transición del empleo informal al empleo formal para la promoción del trabajo decente en la ASEAN, por parte de los Jefes de Estado y de Gobierno de la ASEAN, así como la adopción del Plan de acción para la cooperación en cuestiones relacionadas con la migración, por parte de la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional.

106. Los notables resultados económicos obtenidos en Asia en los últimos decenios han permitido que millones de personas salieran de la pobreza, pero el rápido crecimiento ha ido acompañado de una creciente desigualdad y de una persistente vulnerabilidad. Estos desafíos guardan una estrecha relación con los déficits en el mercado de trabajo, siendo la deficiente gobernanza del mercado de trabajo un déficit común que socava la aplicación y el cumplimiento de derechos y normas.

107. En total, se alcanzaron 170 resultados en materia de trabajo decente en 26 Estados Miembros de la región, y otro resultado tuvo un alcance regional. En consonancia con la Declaración de Bali[38], adoptada en la 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico en diciembre de 2016, la labor de la OIT se centró especialmente en la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, y logró 15 nuevas ratificaciones de nueve Estados Miembros (a saber, Filipinas, India, Indonesia, Malasia, Myanmar, Nueva Zelandia, Sri Lanka, Tailandia y Timor-Leste). Otras áreas prioritarias fueron la asistencia a los mandantes para fortalecer la gobernanza del mercado de trabajo, la formulación de políticas equitativas y eficaces

38. OIT: *Declaración de Bali,* 16.ª Reunión Regional de Asia y el Pacífico, Bali, Indonesia, 6-9 de diciembre de 2016 (véase el anexo II del documento GB.329/INS/8).

en materia de migraciones laborales y la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. Los países de ingresos medios de la región –cada vez más numerosos– solicitaron el apoyo de la OIT para la formulación de estrategias sobre la transición a la economía formal, en particular mediante el fortalecimiento de sus capacidades para establecer pisos de protección social, formular políticas salariales y asegurar la sostenibilidad de las empresas. Los mandantes también obtuvieron el apoyo de la OIT para colmar las lagunas en materia de competencias en el mercado de trabajo actual, así como en el contexto de la iniciativa sobre el futuro del trabajo.

108. Asimismo, se lograron notables avances regionales en el ámbito de la transición a la economía formal. Con el apoyo de la OIT, los Jefes de Estado y de Gobierno que asistieron a la 28.ª y la 29.ª Cumbres de la ASEAN, celebradas en Vientiane en 2016, adoptaron la Declaración de Vientiane sobre la transición del empleo informal al empleo formal para la promoción del trabajo decente en la ASEAN[39]. La Oficina llevó a cabo varias actividades de seguimiento en respuesta a solicitudes de Estados miembros de la ASEAN como, por ejemplo, la elaboración de planes de acción nacionales y la organización de un curso de formación en el Centro de Turín sobre la formulación de políticas (basadas en las estadísticas sobre empleo informal).

109. La OIT también contribuyó a la adopción del Plan de acción para la cooperación en cuestiones relacionadas con la migración, de la Asociación de Asia Meridional para la Cooperación Regional, en el que se establecen siete ámbitos de actuación principales con respecto a la migración laboral:
    - elaboración de un marco de calificación de competencias;
    - preparación previa a la partida;
    - contratos de trabajo tipo y salario mínimo;
    - intercambio de información y difusión de conocimientos;
    - contratación equitativa y ética;
    - potencial de desarrollo económico de la migración, y
    - establecimiento de un mecanismo de justicia y de servicios de apoyo.

110. Para asegurar la sostenibilidad de servicios de alta calidad y pertinentes, la Oficina elaboró productos de difusión de conocimientos, orientaciones en materia de políticas y herramientas prácticas en ámbitos pertinentes del Programa de Trabajo Decente, dedicando una atención especial al futuro del trabajo. En total, 24 países participaron en 14 diálogos organizados en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo (13 diálogos nacionales y un diálogo subregional para los países insulares del Pacífico). Asimismo, se organizó una conferencia regional, en cooperación con la Confederación Sindical Internacional-Asia y el Pacífico, que brindó a sus organizaciones afiliadas la oportunidad de debatir sobre las repercusiones del futuro del trabajo en el empleo y las relaciones laborales en la región. Si bien la estructura de los diálogos nacionales fue heterogénea, surgieron temas comunes en relación con las consecuencias del cambio demográfico y de los avances tecnológicos y con la importancia de las competencias profesionales, el capital humano, la gobernanza, la estabilidad institucional, un diálogo social eficaz y la mejora de la productividad a través de cadenas mundiales de suministro sostenibles y una protección social incluyente. Tras la celebración de los diálogos nacionales, se siguieron primando los temas relacionados con el futuro del trabajo y se prepararon diversas actividades temáticas de difusión de conocimientos, en particular, un proceso de elaboración de informes regionales sobre el futuro de las competencias profesionales y un diálogo de alto nivel sobre el futuro de las mujeres en el trabajo, que se celebrará en 2018.

111. En total, se elaboraron nueve PTDP nuevos durante el bienio, todos ellos en consonancia con los MANUD, las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y la Agenda 2030 (recuadro 10). En cada caso, se estableció un comité directivo tripartito para supervisar el seguimiento y participar en la toma de decisiones estratégicas sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo decente.

39. ASEAN: *Vientiane Declaration on Transition from Infomal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN,* 28.ª y 29.ª Cumbres de la ASEAN, Vientiane, 6-8 de septiembre de 2016.

Recuadro 10. *PTDP integrados: China y Timor-Leste*

China: Habida cuenta de la rápida evolución de las condiciones sociales y económicas en China y del creciente papel que desempeña el país en la gobernanza y el desarrollo sostenible mundiales, la OIT y el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China suscribieron un Memorando de Entendimiento en septiembre de 2016 a fin de establecer y ejecutar un acuerdo estratégico. Posteriormente, en marzo de 2017, la OIT y sus mandantes chinos, a saber, el Ministerio, la Federación de Sindicatos de China, la Confederación de Empresas de China y la Administración Estatal de Seguridad en el Trabajo, aprobaron el Programa de Trabajo Decente para China, 2016-2020. Dicho PTDP se basa en tres prioridades que abarcan los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: incrementar la calidad y la cantidad del empleo; promover y ampliar la protección social dentro y fuera del lugar de trabajo, y fortalecer el estado de derecho y el cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los avances atribuibles a la aplicación del PTDP comprenden el examen de la resolución de la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo por parte de la Oficina Nacional de Estadística de China para su uso en el sistema nacional de estadísticas laborales, que servirá de base para la elaboración de datos laborales uniformes y comparables a fin de promover las políticas de empleo; la colaboración con los interlocutores sociales en el ámbito de la protección social para ampliar la estrategia en materia de cumplimiento, de modo que abarque no sólo el control de la aplicación sino también el asesoramiento, mediante el uso de las herramientas de la OIT destinadas a promover la seguridad y salud en el trabajo en las pymes y en las cadenas de suministro; y la labor destinada a promover un empleo incluyente para las personas con discapacidad y un trato equitativo para las mujeres y las personas que viven con el VIH y el sida en el lugar de trabajo. En abril de 2017, la OIT y el Ministerio dieron inicio a la ejecución de un proyecto trienal titulado «Promoción de relaciones laborales armoniosas mediante la negociación colectiva», que se llevará a cabo con carácter experimental en las provincias de Hubei, Mongolia Interior y Jiangsu.

Los principales asociados para el desarrollo de la OIT en China son los Gobiernos de los Estados Unidos, Irlanda y Noruega, así como otros organismos de las Naciones Unidas.

Timor-Leste: En mayo de 2016, la Secretaría de Estado para la formación profesional y las políticas de empleo, la Cámara de Comercio e Industria y la Confederación de Sindicatos de Timor-Leste aprobaron el PTDP para 2016-2020. Dicho PTDP contribuye a la aplicación del Plan de desarrollo estratégico nacional para 2011-2030. Las prioridades y los resultados acordados son los siguientes: promoción del empleo y protección social; desarrollo socioeconómico rural, e instituciones de gobernanza del mercado de trabajo eficaces.

En este contexto y con el apoyo de la OIT, el Gobierno aprobó la Estrategia Nacional de Empleo de Timor-Leste para 2017-2030 y promulgó la Ley General de la Seguridad Social, en la que se establecen los primeros regímenes contributivos de seguridad social en el país que brindan prestaciones por vejez, muerte (supérstites), discapacidad, maternidad y paternidad. En el marco del componente del PTDP relativo al desarrollo rural, la OIT inició la ejecución de la segunda fase de dos importantes proyectos de cooperación para el desarrollo con los temas: «*Roads for development*» y «*Enhancing rural roads access*». Durante la primera fase de dichos proyectos (2013-2016), se procedió a la rehabilitación y el mantenimiento de un total de 400 kilómetros de carreteras rurales (esto es, aproximadamente el 20 por ciento) en Timor-Leste, de modo que fueran carreteras transitables con todo tipo de condiciones climáticas y de gran calidad, lo que propició reducciones del 50 por ciento en los tiempos de desplazamiento, un incremento del 100 por ciento en los ingresos semanales procedentes de la venta de productos agrícolas y una mejora del acceso a los servicios de salud y a las escuelas. Los salarios pagados a las mujeres y los hombres que trabajaron en la rehabilitación y el mantenimiento de dichas carreteras (equivalentes a 8 millones de dólares de los Estados Unidos) se invirtieron en la economía local. Las mujeres que participaron en estos proyectos representaron, en promedio, un 30 por ciento de la mano de obra.

Los principales asociados para el desarrollo de la OIT en Timor-Leste fueron los Gobiernos de Australia, Irlanda, Nueva Zelandia y Portugal, así como la Unión Europea.

112. La OIT estableció y apoyó numerosos acuerdos y alianzas en torno a la Agenda 2030, en particular:
    - un Memorando de Entendimiento, suscrito con la Comunidad del Pacífico, para fortalecer la capacidad de elaboración de encuestas periódicas sobre el mercado de trabajo con arreglo a las normas internacionales, a fin de recopilar datos que permitan hacer un seguimiento de los indicadores relativos al trabajo decente y los ODS pertinentes en los países insulares del Pacífico;
    - un acuerdo de colaboración, establecido con el Sistema Estadístico Comunitario de la ASEAN, a fin de elaborar el marco de seguimiento de la protección social en la ASEAN en el contexto de los ODS, y
    - una red sindical regional de cooperación para el desarrollo, establecida con objeto de apoyar los esfuerzos de los sindicatos nacionales para recopilar información y estadísticas sobre los derechos laborales y sindicales, a fin de mejorar el seguimiento de los ODS pertinentes.

3.5 Europa y Asia Central

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- 78 resultados en materia de trabajo decente, alcanzados en 19 Estados Miembros.
- 1 Estado Miembro logró 12 o más resultados en materia de trabajo decente, y obtuvo avances con respecto a los 4 objetivos estratégicos de la OIT.
- A finales de 2017, se estaban aplicando 9 PTDP en la región y se elaboraron 5 durante el bienio.
- Tras la ratificación por Uzbekistán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Europa y Asia Central se ha convertido en la primera región donde se han ratificado los 8 convenios fundamentales de la OIT.

113. La Declaración de Oslo[40], adoptada en la novena Reunión Regional Europea en abril de 2013, ha guiado la labor de la OIT a nivel regional y ha orientado las estrategias en los distintos países, tal como se establece en los PTDP. En octubre de 2017, en la décima Reunión Regional Europea, se aprobaron las orientaciones estratégicas para la región, que se recogen en la Iniciativa de Estambul[41]. Dicho documento se presentó al Consejo de Administración en marzo de 2018.

114. La labor efectuada por la OIT durante el bienio contribuyó a lograr un total de 78 resultados en 19 países, en todos los ámbitos de resultados en materia de políticas, a excepción del ámbito relacionado con el trabajo decente en la economía rural que no figuraba entre las prioridades para la región en 2016-2017. En particular, se registraron logros notables en los ámbitos del empleo de los jóvenes, las empresas sostenibles, las condiciones de trabajo (en particular, la seguridad y salud en el trabajo), las formas inaceptables de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, el diálogo social (recuadro 11) y otros ámbitos prioritarios nuevos como la formalización y la migración laboral.

115. Durante el bienio, se aprobaron cinco PTDP nuevos (Albania, Azerbaiyán, República de Moldova, Ucrania y Uzbekistán) y se firmó un nuevo programa de cooperación con la Federación de Rusia. Dichos programas se ajustan a las prioridades e iniciativas nacionales destinadas a aplicar la Agenda 2030.

116. Un avance importante en la región ha sido la ratificación por Uzbekistán del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), lo que ha convertido a Europa y Asia Central en la primera región en la que todos los Estados Miembros han ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT.

117. La región prestó un amplio apoyo a la iniciativa relativa al futuro del trabajo: 46 de los 51 países de la región participaron en más de 30 diálogos tripartitos, que se celebraron a nivel nacional y subregional y que también contaron con la participación de instituciones de la Unión Europea, el Consejo Nórdico y la Comunidad de Estados Independientes.

118. La OIT consolidó su colaboración estratégica con la Unión Europea. En ese sentido, se iniciaron nuevos proyectos de cooperación para promover las normas de la OIT en varios países que mantienen relaciones comerciales con la Unión Europea. La publicación «Hablando de la crisis: Tendencias en el diálogo social y las relaciones laborales en países seleccionados de la UE»[42] supuso la culminación de una satisfactoria labor de colaboración entre la OIT y la UE para documentar y analizar las nuevas tendencias y buenas prácticas en el período posterior a la crisis económica y financiera en Europa. Al mismo tiempo, la OIT estableció o renovó acuerdos de colaboración con los Gobiernos de Dinamarca, Noruega y Suecia, así como con el Gobierno de la Federación de Rusia, la empresa LUKOIL y la Asociación de Fabricantes de Chocolate, Galletas y Confitería de Europa.

40. OIT: *Declaración de Oslo: Restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento,* novena Reunión Regional Europea, Oslo, 8-11 de abril de 2013, documento ERM.9/D.7.

41. OIT: *Iniciativa de Estambul para el centenario: un futuro para el trabajo decente en pro de una alianza de colaboración social fuerte y responsable en Europa y Asia Central,* décima Reunión Regional Europea, Estambul (Turquía), 2-5 de octubre de 2017, documento ERM.10/D.10.

42. I. Guardiancich y O. Molina (coordinadores de la publicación): *Hablando de la crisis: Tendencias en el diálogo social y las relaciones laborales en países seleccionados de la UE,* Ginebra, OIT, 2017 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

Recuadro 11. *Cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como prioridad de desarrollo: Ucrania y Uzbekistán*

Ucrania: En junio de 2016, Ucrania ratificó el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), de la OIT y, en noviembre de 2016, suscribió el Código Europeo de Seguridad Social. A petición del Gobierno de Ucrania, la OIT colaboró con el Consejo de Europa en el fortalecimiento de la capacidad nacional a fin de modernizar el sistema de protección social del país en consonancia con las dos normas citadas. Como medida de seguimiento de la ratificación del Convenio, la Oficina formuló comentarios sobre la reforma del sistema de pensiones, que se llevó a cabo de forma satisfactoria en octubre de 2017, y apoyó el debate nacional sobre la revisión pendiente del salario mínimo. La decisión del Gobierno de duplicar el salario mínimo a partir del 1.º de enero de 2017 debería tener efectos positivos, dado que el crecimiento promedio real de los salarios fue del 19 por ciento, mientras que la previsión de crecimiento del salario nominal promedio en 2017 fue del 37 por ciento.

La labor de la OIT con respecto a los pisos de protección social en el marco de las estrategias de recuperación en Europa Central y Oriental se financió mediante la CSPO.

Uzbekistán: En 2016-2017, la Oficina realizó una inversión notable en Uzbekistán para consolidar los avances en materia de cumplimiento de los derechos y principios fundamentales en el trabajo en la recolección del algodón, especialmente con respecto al trabajo infantil y al trabajo forzoso. Con el apoyo del Gobierno de los Estados Unidos y en colaboración con el Banco Mundial, la OIT aseguró la vigilancia con respecto al trabajo infantil y al trabajo forzoso durante la recolección del algodón. Asimismo, en 2016 se repitió una encuesta sobre las prácticas de contratación y el empleo estacional en la agricultura, que se realizó por primera vez en 2015, lo cual permitió valorar el número de trabajadores que participan involuntariamente en la recolección del algodón. En el *Third-Party Monitoring Report* de 2016[1], la OIT recomendó que se adoptaran medidas decisivas adicionales para asegurar la sostenibilidad de esas actividades de vigilancia mediante la introducción de mejoras en la creación de capacidad, la educación y la formación, las prácticas de contratación, las condiciones de trabajo y el sistema de relaciones laborales.

En diciembre de 2016, el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre Uzbekistán, en la que se destacaban los notables esfuerzos desplegados por el país para prevenir y eliminar el trabajo infantil y el trabajo forzoso y erradicar las prácticas coercitivas de contratación durante la temporada de recolección del algodón y se incluían numerosas referencias a la labor de la OIT en este ámbito. En marzo de 2017, Uzbekistán ratificó el acuerdo de colaboración y cooperación entre la Unión Europea y Uzbekistán, extendiendo así las disposiciones del acuerdo al comercio bilateral de productos textiles (2011).

[1] OIT: *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2016 cotton harvest in Uzbekistan*, Informe presentado por la Oficina Internacional del Trabajo al Banco Mundial, Ginebra, 2017 (en inglés).

119. La colaboración con el sistema de las Naciones Unidas se centró en coaliciones de carácter temático sobre metas de los ODS, en particular con respecto a la protección social, el desarrollo de la juventud, el trabajo forzoso y el trabajo infantil. La OIT siguió colaborando con la Comisión Económica para Europa, aportando su contribución a varios equipos de tareas sobre cuestiones de índole estadística, como los datos asociados a los ODS, la medición de la movilidad de la mano de obra y la valoración de los servicios domésticos no remunerados, y participando como miembro del Comité Directivo del Grupo de Expertos sobre la Medición de la Calidad del Empleo.

120. También se estableció un acuerdo de colaboración tripartita con el Consejo de Cooperación Regional para los Balcanes Occidentales, a fin de prestar asistencia técnica y facilitar la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la labor del Consejo sobre el tercer pilar de los programas de reforma económica y la red subregional para la coordinación de los servicios públicos de empleo. Además, en el marco del acuerdo de colaboración regional establecido con el PNUD en Asia Central, los países de la Comunidad de Estados Independientes y los Balcanes Occidentales, la labor de la OIT en los países se centró especialmente en el empleo, con miras a alcanzar el objetivo 8 de los ODS sobre trabajo decente y crecimiento económico sostenible, tomando como base las disposiciones establecidas en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

4. Ejes de política transversales

Síntesis de los resultados en materia de trabajo decente

- Del total de resultados alcanzados en los países en todos los ámbitos de política, el 49 por ciento contribuyó notablemente a la ratificación o aplicación de las normas internacionales del trabajo, el 53 por ciento ayudó a fortalecer el diálogo social y el 46 por ciento promovió la igualdad de género y la no discriminación.
- En el marco de la iniciativa relativa a las normas, un grupo de trabajo tripartito formuló conclusiones sobre 63 convenios y recomendaciones superados, así como sobre 19 instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- En el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, se elaboró información actualizada de carácter mundial y por países sobre las tendencias y los desafíos relacionados con las mujeres en el mercado de trabajo, como fundamento para la formulación de políticas innovadoras, basadas en datos empíricos, que promuevan la igualdad de género.

121. En el Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017 se introdujeron tres ejes de política transversales, a saber, las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación, los cuales abordan cuestiones que son verdaderamente inherentes al mandato de la OIT y pertinentes para todos sus ámbitos de actividad. Dichos ejes orientaron la formulación de las estrategias destinadas a lograr los resultados previstos a nivel mundial, así como su aplicación en los distintos países. Los resultados en materia de trabajo decente, alcanzados durante el bienio con el apoyo de la OIT, reflejan un progreso en la consecución de uno, dos o los tres ejes de política.

122. Al inicio del bienio, la Oficina introdujo un sistema de marcadores a efectos de planificación y seguimiento, con objeto de medir el grado de contribución de los resultados obtenidos en los países a la consecución de los ejes de política transversales. Sobre la base de los parámetros acordados en el marco del sistema de las Naciones Unidas para los marcadores de igualdad de género, se clasificó cada resultado de los programas por país mediante una escala basada en cuatro categorías, desde el 0 (no se espera que contribuya a alcanzar el eje), pasando por el 1 (se espera que tenga una contribución limitada), hasta el 2A (se espera que tenga una contribución notable) y el 2B (la consecución del eje constituye el objetivo principal). Por consiguiente, se ha clasificado cada resultado por país previsto en este período objeto de examen utilizando la misma escala con respecto a cada eje, con arreglo a un proceso de garantía de la calidad.

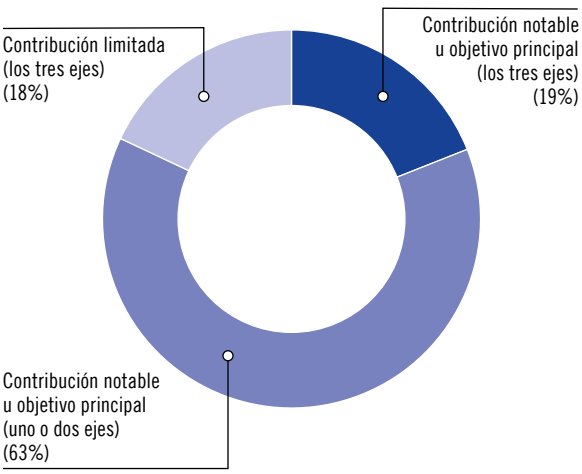
123. En total, 136 de los 707 resultados en materia de trabajo decente (esto es, el 19 por ciento) han sido clasificados con el marcador 2A o con el marcador 2B en los tres ejes (recuadro 12), mientras que 129 resultados (esto es, el 18 por ciento) han contribuido de forma limitada a la consecución de los tres ejes (gráfico 1). Ningún resultado registrado durante el bienio ha sido clasificado con el marcador 0.

Recuadro 12. *Dinámicas positivas: Impulsar cambios en las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación*

Argentina: En 2016-2017, la Argentina logró notables avances en la mejora de las condiciones de trabajo y en la formalización de la situación de los trabajadores domésticos (un grupo poblacional compuesto en gran parte por mujeres de bajos ingresos y con una gran proporción de trabajadoras migrantes). Con la ayuda de un «pasaporte informativo» y de una aplicación para teléfonos móviles en la que se detallan los derechos de las trabajadoras domésticas, el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina llevó a cabo una campaña de sensibilización, que comprendió una guía informativa sobre los derechos y las responsabilidades de los empleadores en las casas particulares. Dicha guía, refrendada en los talleres tripartitos organizados por la OIT, promueve la no discriminación, el diálogo social y la aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la Recomendación, 2011 (núm. 201), así como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

República Democrática Popular Lao: La OIT –con el apoyo de los Gobiernos del Japón y Suiza y del Programa Árabe del Golfo para las Organizaciones de Desarrollo de las Naciones Unidas– prestó asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales en la puesta en marcha de un programa integrado de promoción de los medios de vida y el trabajo decente en las zonas rurales, dedicando una atención especial a las mujeres y las comunidades étnicas de las zonas piloto. Dicho programa, que se ejecutó en el bienio 2016-2017, se centró en el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones, los empleadores y los trabajadores locales en materia de inversiones intensivas en empleo, desarrollo de las competencias profesionales, mejora de la cadena de valor, promoción de la pequeña empresa y mejora de las condiciones de trabajo e igualdad de género. Los primeros resultados muestran cambios positivos en la redistribución de los roles de género en los hogares, en las explotaciones agrícolas y en los asuntos comunitarios, así como incrementos en los ingresos familiares. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores participaron activamente en el programa, elaborando planes de acción conjuntos para formar a sus afiliados en cuestiones tales como la seguridad y salud en el trabajo. Las iniciativas de promoción y creación de capacidad de la OIT se basaron en los convenios y recomendaciones relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad de género y las condiciones de trabajo, que ayudaron a su vez a promover la aplicación de dichas normas.

Gráfico 1. Distribución de los resultados en los distintos países, desglosados en función de su contribución a los ejes de política transversales



4.1 Normas internacionales del trabajo

124. La labor de la OIT en el ámbito de las normas internacionales del trabajo a nivel mundial se centró especialmente en lograr de manera efectiva que los mandantes incrementaran su participación y responsabilización en el sistema normativo. Ello requirió el despliegue de esfuerzos constantes, en el marco de la iniciativa relativa a las normas de la OIT (recuadro 13), a fin de asegurar que las normas internacionales del trabajo estén actualizadas y sean pertinentes teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo.

125. Por países, el 9 por ciento de los resultados alcanzados durante el bienio tuvo como objetivo directo la aplicación de las normas internacionales del trabajo; mientras que el 40 por ciento contribuyó notablemente a la consecución de dicho eje de política transversal y el 51 por ciento logró una contribución limitada a ese respecto (gráfico 2). En todos los ámbitos de resultados en materia de políticas se alcanzaron los resultados previstos, la mayoría de los cuales (esto es, el 90 por ciento) en los ámbitos de las normas internacionales del trabajo,

Recuadro 13. *Iniciativa relativa a las normas: Progresos en 2016-2017*

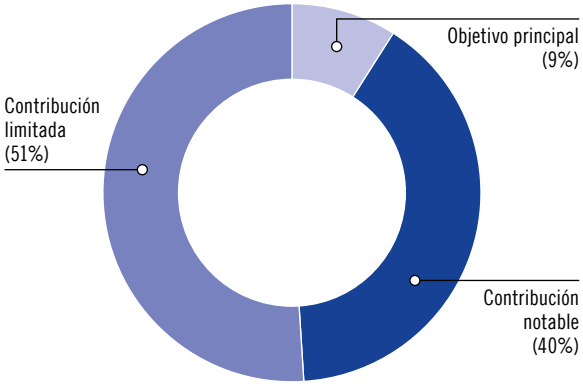
Durante el bienio, el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas se reunió en tres ocasiones, elaboró un programa de trabajo inicial y formuló conclusiones sobre 63 convenios y recomendaciones superados, así como sobre 19 instrumentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Como resultado de esta labor, en junio de 2017, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió retirar dos instrumentos superados y derogar otros cuatro. Con objeto de asegurar la sostenibilidad del seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, la Oficina adoptó medidas para apoyar la elaboración de políticas y planes de acción tripartitos nacionales integrales en relación con la ratificación, la aplicación y la presentación de memorias sobre las normas y su integración en los PTDP.

La Oficina también facilitó la celebración de consultas tripartitas sobre el fortalecimiento del reconocimiento y efectividad del mecanismo de control de la OIT en el marco constitucional actual de la Organización. Ello propició que el Consejo de Administración adoptara, en marzo de 2017, un plan de trabajo con plazos definidos.

las formas inaceptables de trabajo y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo.

126. La estrategia para integrar las normas internacionales del trabajo en todos los resultados en materia de políticas se centró en tender puentes entre la labor de los órganos de control y la asistencia técnica prestada por la Oficina tanto a nivel mundial como en los distintos países. Para ello se aseguró un flujo constante y recíproco de información y observaciones entre los órganos de control y las oficinas exteriores de la OIT en las regiones. A ese respecto, tras la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas que se celebró en junio de 2016 y siguiendo sus orientaciones, la Oficina organizó y efectuó misiones de seguimiento prioritarias, de julio a octubre, a 16 países. Gracias a ello, la Comisión de Expertos pudo examinar los avances realizados y proporcionar información complementaria en su reunión de noviembre. De igual forma, las oficinas de país de la OIT y los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente en las regiones participaron en la preparación de las

Gráfico 2. Normas internacionales del trabajo: Distribución de los resultados en los distintos países, desglosados por marcador de contribución



reuniones de la Comisión de Expertos de noviembre y diciembre de 2016 y 2017 mediante conferencias y seminarios en línea. Dichas reuniones sirvieron para compartir información actualizada sobre los avances obtenidos en los distintos países con respecto a la aplicación de los convenios ratificados.

127. Esta comunicación bidireccional resultó eficaz para vincular las prioridades de los órganos de control con las necesidades y demandas de los mandantes en los países. La experiencia adquirida durante el bienio ha mostrado los beneficios de seguir utilizando este enfoque, que debería aplicarse desde las etapas iniciales del ciclo de programación bienal de la OIT.

128. La Oficina siguió reforzando este círculo virtuoso de orientación, apoyo e información en el contexto de proyectos específicos. Con el apoyo de la Comisión Europea y prestando una atención especial al seguimiento de los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT, se ejecutaron proyectos en diez países beneficiarios del régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza (SPG+) de la Unión Europea. Las enseñanzas extraídas de esos proyectos se aplicarán en otros contextos y casos, con miras a aprovechar el papel normativo de la OIT para incrementar la pertinencia y repercusión de sus actividades de cooperación para el desarrollo. He aquí algunos ejemplos de los resultados obtenidos:

- Cabo Verde presentó en 2017 varias memorias pendientes relativas a convenios

ratificados, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);

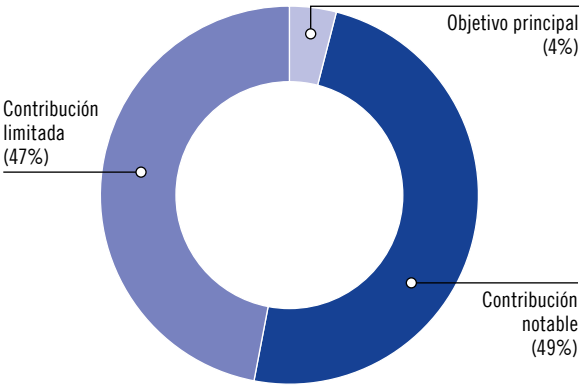
- en marzo de 2017, el Ministerio de Bienestar Social y Trabajo de Mongolia estableció una subcomisión tripartita encargada de velar por que el país cumpla las obligaciones dimanantes de su ratificación de los convenios de la OIT, presente oportunamente las correspondientes memorias a los órganos de control de la OIT y colme las lagunas en materia de aplicación, lo cual ha conllevado la revisión de la legislación laboral del país, y
- el Gobierno del Pakistán preparó un informe exhaustivo sobre la situación de la aplicación de ocho convenios fundamentales, así como un plan de reforma para mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, de acuerdo con los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que se integró en el informe del Pakistán sobre el SPG+ en 2016.

4.2 Diálogo social

129. La labor destinada a promover el diálogo social en todos los ámbitos de resultados en materia de políticas se basó en la estrategia establecida en el Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017 y en el Plan de acción de la OIT sobre el diálogo social para 2014-2017[43]. El asesoramiento sobre políticas y el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos, junto con la generación y el intercambio de conocimientos y la facilitación de consultas, fueron los principales medios desplegados para ayudar a los Estados Miembros a reforzar los procesos e instituciones de diálogo social y modernizar los marcos de diálogo social y negociación colectiva.

130. El diálogo social se integró, en diversa medida y de distintas formas, en la mayoría de las actividades de la OIT en los países. Alrededor del 53 por ciento de los resultados alcanzados durante el bienio contribuyeron de manera notable al diálogo social o tuvieron como objetivo directo la consecución de dicho eje (gráfico 3). Este patrón se observó en todos los ámbitos de resultados en materia de políticas, ya que la mayoría de los resultados se lograron con la participación directa de los mandantes tripartitos, que a su vez recurrieron al diálogo constante sobre las políticas y a la práctica del diálogo social para alcanzar consensos.

Gráfico 3. Diálogo social: Distribución de los resultados por marcador de contribución



131. La contribución al dialogo social varió en función del ámbito de resultados y fue especialmente notable en los resultados relacionados con el empleo, incluido el empleo de los jóvenes, y el desarrollo empresarial. Por ejemplo:

- la formulación de políticas nacionales de empleo o de programas de empleo para los jóvenes propició el fortalecimiento de los consejos tripartitos de empleo o las instituciones de diálogo social análogas en Ghana, Marruecos, Sudáfrica, República Unida de Tanzanía y Túnez;
- el diálogo social y la negociación colectiva revistieron una importancia especial en el ámbito de las políticas salariales en Costa Rica y Sudáfrica y constituyeron una parte integral de las actividades de promoción de la igualdad de género y la no discriminación en Jordania y Zimbabwe, así como en el plano mundial, por ejemplo, en el tratamiento de la cuestión de la violencia de género, y

43. OIT: *Seguimiento de la discusión sobre el diálogo social en la 102.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2013): plan de acción,* Consejo de Administración, 319.ª reunión, Ginebra, octubre de 2013, documento GB.319/POL/3 (Rev.1).

- en el marco de los comités tripartitos nacionales, en Chile, Côte d'Ivoire y Honduras se estableció una regulación sobre los trabajos ligeros y se elaboraron listas nacionales de trabajos infantiles peligrosos, tal como se exige en el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

132. El diálogo social y sobre políticas entre los mandantes a menudo culminó en acuerdos y planes de trabajo que abarcaron varios países o partes interesadas. En diversos países, los mandantes elaboraron estrategias nacionales de forma conjunta para reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y crear entornos de trabajo seguros y productivos. Por ejemplo:
    - delegaciones tripartitas de Egipto, Marruecos y Túnez elaboraron un programa de acción para coordinar sus esfuerzos en materia de gobernanza de las migraciones laborales;
    - en Costa Rica y Grecia se concluyeron acuerdos tripartitos sobre la formalización de la economía informal y sobre el trabajo no declarado;
    - en Côte d'Ivoire, Ghana, México, Senegal y Sudáfrica, los mandantes tripartitos llevaron a cabo un diagnóstico conjunto sobre las principales dificultades para la formalización y acordaron respuestas en materia de políticas u hojas de ruta;
    - en cinco países de África, Asia y el Pacífico, se llevaron a cabo diálogos nacionales participativos sobre los pisos de protección social, basados en evaluaciones, utilizando la metodología global de la OIT, mediante la cual los mandantes tripartitos y otros asociados analizan los déficits de protección social y buscan consensos sobre las prioridades y recomendaciones en materia de políticas;
    - en Guyana, el territorio palestino ocupado y Ucrania, los mandantes elaboraron conjuntamente estrategias destinadas a reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, que ulteriormente dieron origen a la introducción de reformas en la legislación laboral;
    - en Granada y Samoa, la colaboración culminó en la adopción de políticas, marcos y perfiles nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, y
    - en Bangladesh, Colombia y Egipto, los mandantes trabajaron conjuntamente para fortalecer los programas destinados a mejorar la administración y la inspección del trabajo.

133. La OIT reforzó su colaboración con la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas, la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con objeto de mejorar la capacidad de los agentes e instituciones nacionales de diálogo social y ampliar la base de conocimientos, en particular con respecto a la Agenda 2030.

4.3 Igualdad de género y no discriminación

134. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo articuló la orientación estratégica de la labor de la OIT en materia de igualdad de género y no discriminación a nivel mundial durante el bienio (recuadro 14). Las actividades en los distintos países se centraron en prestar apoyo a los mandantes a fin de alcanzar dicho eje en consonancia con la consecución de las metas de los ODS. Los avances en el marco de los ejes de política transversales incidieron notablemente en el empoderamiento de las mujeres y de los grupos más expuestos a quedar excluidos, como las personas con discapacidad, las comunidades indígenas o las minorías étnicas, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y las personas que viven con el VIH y el sida o se han visto afectadas por éstos, entre otras.

135. Del total de resultados obtenidos en todos los ámbitos de resultados en materia de políticas, el 7 por ciento tuvo como objetivo directo la igualdad de género y la no discriminación, mientras que casi el 40 por ciento contribuyó notablemente a su consecución (gráfico 4). Estos resultados mostraron con frecuencia un mayor énfasis en las cuestiones de género que en la no discriminación basada en otros motivos. Los resultados más significativos se lograron en los ámbitos de la promoción del empleo, el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la formalización de la economía informal y

Recuadro 14. *Progresos en el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo*

Durante el bienio 2016-2017, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo se centró en abordar los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres al trabajo decente, a saber, la discriminación que socava dicho acceso; los salarios bajos y la falta de igualdad de remuneración; la falta de reconocimiento, la distribución desigual y la infravaloración del trabajo asistencial; y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Gracias a una serie de actividades de investigación y de iniciativas de generación de conocimientos, se ha podido establecer una base de referencia de las tendencias, así como los principales ejes de política para lograr un cambio transformador en el ámbito de la igualdad de género. Ello incluye las publicaciones tituladas *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*[1] y *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*[2], así como dos informes regionales titulados *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa*[3] y *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*[4]. Asimismo, se publicó un informe innovador, en colaboración con Gallup, en el que se confirma que las mujeres aspiran a lograr empleos remunerados y que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y el acceso a servicios asistenciales son desafíos importantes en todas las regiones. Los datos por países incluidos en el informe conjunto de la OIT y Gallup han ayudado a que el debate en algunos países deje de centrarse en si las mujeres desean acceder a empleos remunerados o si ello es aceptable, para entablar discusiones a nivel nacional y regional sobre políticas que aborden los principales problemas y las formas innovadoras de resolverlos.

Con miras a la celebración de la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (en 2018), una parte importante de las actividades se centró en la preparación de la discusión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular la compilación y difusión de conocimientos relacionados con la legislación, las políticas y las prácticas pertinentes, que fundamentarán la discusión en la Conferencia.

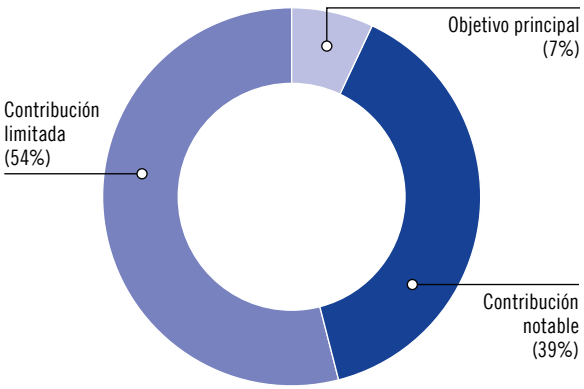
Otro importante componente de la iniciativa fue la presentación, en septiembre de 2017, de la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, dirigida por la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la OCDE. Establecida con la finalidad de contribuir a la consecución de la meta 8.5 de los ODS, que se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, esta coalición pretende brindar un marco que permita aprovechar los conocimientos especializados de una amplia gama de partes interesadas y multiplicar el alcance y repercusión de las alianzas de colaboración existentes.

Las áreas prioritarias de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo también constituyeron los principales temas de la Academia de Género del Centro de Turín en 2017, en la que 112 mujeres y 23 hombres de 69 Estados Miembros recibieron formación.

Esta iniciativa contó con el apoyo de los Gobiernos de Australia, Bélgica (Flandes) y Suecia, así como del Consejo Nórdico de Ministros.

[1] OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*, Ginebra, 2016. [2] OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017*, Ginebra, 2017. [3] OIT: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa*, Ginebra, 2016 (árabe e inglés). [4] OIT: *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*, Ginebra, 2017.

Gráfico 4. Igualdad de género y no discriminación: Distribución de los resultados por marcador de contribución



la protección de los trabajadores contra las formas de trabajo inaceptables.

136. Las actividades efectuadas en relación con este eje también se centraron en el desarrollo de conocimientos y en la prestación de servicios a los mandantes a fin de empoderar a los grupos desfavorecidos y combatir la discriminación en el trabajo. Mediante el trabajo en red y el desarrollo de herramientas, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT ayudó a las empresas a compartir buenas prácticas sobre contratación y mantenimiento de personal con discapacidad. Se unieron a la Red diez nuevas empresas internacionales y se crearon dos nuevas redes nacionales de empresas y discapacidad. La Red también auspició una reunión mundial de expertos sobre salud mental en el trabajo, que se celebró en octubre de 2016.

137. Los documentos de trabajo, reseñas e informes sobre la legislación y las políticas relativas a los pueblos indígenas y tribales se centraron en cuestiones como la consulta y la participación, las condiciones de trabajo y el cambio climático, así como sobre las mujeres indígenas y las personas indígenas con discapacidad. También se publicaron informes sobre países específicos, con análisis y recomendaciones sobre los derechos en el trabajo de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trangénero.

138. He aquí algunos ejemplos de resultados obtenidos en varios países con el apoyo de la OIT en el ámbito de la igualdad de género y la no discriminación:

- cuatro países (República Dominicana, Perú, Santo Tomé y Príncipe y Senegal) ratificaron el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y otros dos (Guinea y Jamaica), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189);
- en Jordania, el Comité Nacional para la Igualdad de Remuneración promovió sistemas equitativos de remuneración y políticas con una perspectiva de género en el sector de la educación privada, lo cual propició la adopción de un convenio colectivo que establecía más derechos para las mujeres docentes y mejores salarios;
- en la Argentina y México, se ampliaron los sistemas de seguridad social para abarcar a los trabajadores domésticos que trabajan para varios empleadores y se realizaron campañas de sensibilización en los hogares con miras a formalizar las relaciones de empleo;
- las políticas nacionales de desarrollo de competencias en El Salvador, Etiopía, Perú y Zambia propiciaron un mayor reconocimiento de los beneficios de integrar a las personas con discapacidad en la economía formal;
- las condiciones de trabajo de las mujeres indígenas en Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia y Guatemala mejoraron mediante el desarrollo de las competencias profesionales, el acceso a los servicios de salud y una reforma legislativa (recuadro 6 *supra*);
- se adoptaron medidas para promover la igualdad de género y atender las necesidades de los grupos vulnerables al déficit de trabajo decente en los procesos de transición de la economía informal a la economía formal, por ejemplo:
  - en Zambia, se adecuaron las prácticas crediticias para integrar a las mujeres empresarias;
  - en el Senegal, se empoderó económicamente a las curtidoras y se mejoraron sus condiciones de trabajo (recuadro 15), y
  - en Mongolia, se aplicaron medidas concretas para promover la formalización, basadas en un análisis empírico de las condiciones de trabajo específicas por edad y género en las pymes;
- en colaboración con el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical

Recuadro 15. *La mejora de las condiciones de trabajo como base para el empoderamiento de las mujeres: Las curtidoras en el Senegal*

En el Senegal, la OIT ayudó a los mandantes a mejorar la productividad de las pequeñas empresas como base para la formalización y la creación de empleo y a mejorar las condiciones de trabajo y la protección social de los trabajadores en dichas empresas. En cooperación con la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal, la OIT ayudó a las curtidoras que trabajan en los suburbios de Dakar –en su mayoría en entornos peligrosos, inseguros e insalubres– a establecer una cooperativa formal. Ello incluyó la creación de capacidad y la facilitación de material y equipos de protección para mejorar sus condiciones de trabajo. Esta iniciativa mejoró las condiciones de trabajo y los salarios a nivel individual, que se incrementaron en un 25 por ciento. También creó nuevas líderes en el sector, más jóvenes y con una mayor probabilidad de participar en los procesos de diálogo de base comunitaria sobre las condiciones de vida y de trabajo. Más de 300 trabajadores pasaron efectivamente de la economía informal a la economía formal gracias a una campaña de sensibilización organizada por la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos del Senegal y basada en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Internacional, la OIT llevó a cabo actividades en el marco de la Iniciativa VCT@WORK para incrementar los conocimientos de los trabajadores sobre su estado serológico respecto del VIH y sobre el acceso a servicios de salud a través del lugar de trabajo. Más de 1,1 millones de trabajadores se hicieron la prueba de detección en 18 países durante el bienio, y se remitió a cerca de 18 000 de los trabajadores que obtuvieron un resultado positivo a los servicios de atención correspondientes para que obtuvieran tratamiento;

- en el Camerún, el paquete mínimo de atención sanitaria aprobado por el Gobierno integró la atención médica con respecto al VIH y el sida, y el 40 por ciento de las prestaciones se destinó a atender las necesidades de los niños y las madres;
- en Kenya, el incremento del acceso a los servicios relacionados con el VIH mediante sesiones de sensibilización, asesoramiento voluntario y pruebas de detección *in situ* para mujeres y hombres que trabajan en la economía formal e informal propició que 11 483 trabajadores y 6457 trabajadoras conocieran su estado serológico respecto del VIH y fueran remitidos a los correspondientes servicios de protección social.

5. Investigación, estadísticas y desarrollo de la capacidad en pro del trabajo decente

5.1 Conocimientos, especialmente centrados en el futuro del trabajo

139. En 2016-2017, la OIT siguió invirtiendo considerablemente en la elaboración y difusión de trabajos de investigación de referencia para orientar su labor relacionada con el asesoramiento sobre políticas, las alianzas de colaboración y el desarrollo de la capacidad.

140. Las iniciativas para el centenario, en particular la iniciativa relativa al futuro del trabajo, determinaron y orientaron el programa de investigación de la Organización durante el bienio (recuadro 16). La OIT elaboró su informe de referencia titulado *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo,* cuya edición de 2016 se centró en la reducción de la pobreza[44] y la de 2017 en las empresas sostenibles[45], así como el *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo*[46] y el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*[47]. La Oficina también elaboró nuevas estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como una serie de estudios en los que se examinan los principales factores que incidirán en el futuro del trabajo, sus repercusiones en el empleo y las empresas, y posibles medidas en el ámbito de las políticas para construir un futuro mejor. La OIT amplió sus contactos con la comunidad mundial de investigadores, como lo demuestra el establecimiento de 14 nuevas alianzas de colaboración público-privadas con universidades y centros de investigación. Se organizaron varios talleres y conferencias, por ejemplo, la quinta Conferencia de la Red para la Reglamentación del Trabajo Decente dedicada al futuro del trabajo, con objeto de examinar los resultados de las investigaciones más recientes sobre el futuro del trabajo. Los datos y análisis temáticos contenidos en esos productos de investigación han proporcionado a los mandantes y al público en general información sobre las condiciones y las perspectivas del mercado de trabajo que permitirán sustentar las recomendaciones y el asesoramiento en materia de políticas sobre la base de datos empíricos.

141. En el marco de la labor global de investigación de la OIT, la Oficina escogió como tema central «las intervenciones que resultan eficaces» en relación con el Programa de Trabajo Decente, sobre la base de una cooperación bien planificada entre los departamentos técnicos de la sede y entre la sede y las oficinas regionales. Los resultados de dicha investigación permitieron reforzar la participación de la OIT en los foros mundiales sobre políticas, como los del G-20 y los del grupo de los BRICS, así como en los diálogos nacionales y en las conferencias conjuntas organizadas con asociados externos. La labor analítica de la OIT contribuyó a una mejor comprensión de las

44. OIT: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza,* Ginebra, 2016.

45. OIT*: Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017: Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente, op. cit.*

46. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017, op. cit.*

47. OIT: *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019, op. cit.*

Recuadro 16. *Progresos realizados en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo*

Un total de 121 Estados Miembros participaron en diálogos nacionales y regionales durante la primera fase de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Los principales resultados se reseñaron en un informe de síntesis[1], en el que se analizaron los principales factores de cambio que afectan al mundo del trabajo, así como los cuatro temas que abarca la iniciativa: trabajo y sociedad; trabajo decente para todos; organización del trabajo y de la producción, y gobernanza del trabajo.

Paralelamente, se preparó un programa de investigación y se celebró una reunión mundial (en abril de 2017) con el título «El futuro del trabajo que queremos»[2], en la que 700 participantes, incluidos destacados académicos y representantes de los mandantes tripartitos de la OIT, analizaron los cambios que están transformando el mundo del trabajo y las posibles respuestas en el ámbito de las políticas.

En agosto de 2017, la OIT estableció la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, que tiene previsto realizar un examen exhaustivo de la rápida transformación que está experimentando el mundo del trabajo. La OIT preparó dos informes de referencia para la primera reunión de la Comisión Mundial: un informe inicial[3], en el que se destacan diferentes aspectos del futuro del trabajo, y el citado informe de síntesis. La Comisión está integrada por 28 miembros, entre ellos la Presidenta de Mauricio y el Primer Ministro de Suecia (en calidad de copresidentes de la Comisión) y cuatro miembros por derecho propio (el Director General de la OIT y los miembros de la Mesa del Consejo de Administración de la OIT). La Comisión celebró la primera de las cuatro reuniones previstas en Ginebra los días 20 a 22 de octubre de 2017, y presentará un informe independiente a la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión del centenario, en 2019.

[1] OIT: *Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo,* Ginebra, 2017. [2] OIT: *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global,* Ginebra, 2017. Véase también http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/dialogue/lang--es/index.htm. [3] OIT: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo,* Ginebra, 2017.

tendencias que configuran el mundo del trabajo y del papel del trabajo decente en la consecución de los ODS. La OIT publicó varios estudios de investigación basados en datos empíricos sobre diversos ámbitos de política, entre los cuales cabe citar los siguientes:

- *Investing in skills for inclusive trade*[48], elaborado en colaboración con la Organización Mundial del Comercio (OMC);
- *The business case for social dialogue*[49], publicado conjuntamente con la OCDE y Global Deal, una alianza de múltiples partes interesadas para abordar los desafíos que enfrenta el mercado de trabajo mundial;
- *Curbing inequalities in Europe: How can social dialogue and industrial relations help to close the gap?*[50], elaborado en colaboración con la Comisión Europea;
- *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*[51];
- *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda*[52], y
- *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*[53], que ofrece un análisis innovador y exhaustivo de las implicaciones de este fenómeno para los trabajadores, las empresas, los mercados laborales y la sociedad.

142. Con objeto de mejorar la incidencia de las actividades de investigación de la OIT en el ámbito de las políticas, se reforzaron los mecanismos de control de calidad de las investigaciones y las publicaciones. El Grupo de examen de las investigaciones se reunió periódicamente para velar por la calidad, el rigor

48. OIT y OMC: *Investing in skills for inclusive trade,* Ginebra, 2017.

49. OIT, OCDE y Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth,* Nota de información temática, 2017.

50. Véase: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_544236.pdf (en inglés).

51. Daniel Vaughan-Whitehead (coordinador de la publicación): *Europe's Disappearing Middle Class? Evidence from the World of Work,* Ginebra, OIT, y Cheltenham, Reino Unido, Edward Elgar Publishing, 2016. Véase también OIT: *europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work,* resumen ejecutivo en inglés, Ginebra, 2017.

52. S. Dasgupta y S. Singh Verick (coordinadores de la publicación): *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda,* Ginebra, OIT, y Sage Publishing, 2016.

53. OIT: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas,* Ginebra, 2016 (documento completo en inglés; puede consultarse un resumen ejecutivo en español).

académico y la independencia de las investigaciones emprendidas por el Departamento de Investigaciones. La Oficina adoptó medidas concretas para poner en práctica su política de publicaciones de 2015, en particular por conducto del Comité de Publicaciones.

143. Gracias a la utilización de nuevas plataformas y canales, las publicaciones recibieron una importante cobertura de los medios de comunicación de todo el mundo y generaron un interés mundial, como lo demuestra el número de descargas de las mismas. Por ejemplo, casi 10 000 usuarios en promedio se descargaron los informes de la serie *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo,* cuyas ediciones de 2016 y 2017 registraron un notable incremento de descargas. Además, cada informe generó entre 30 y 50 referencias específicas en los medios de comunicación internacionales.

144. La Oficina introdujo instrumentos interactivos y formas innovadoras para presentar los elementos esenciales de los principales informes de la OIT a diferentes grupos de destinatarios, en particular a los jóvenes por medio de las plataformas de las redes sociales. Actualmente, a través de su página general en Facebook, la OIT puede dirigirse a más de 300 000 seguidores de forma selectiva, por idioma y por región. Cabe citar también, como ejemplo de alianza de colaboración, el apoyo prestado a la Universidad Global del Trabajo para impartir cursos en línea masivos y abiertos.

5.2 Estadísticas del trabajo, especialmente centradas en los ODS

145. El establecimiento del marco de indicadores mundiales para hacer un seguimiento de los 17 ODS que conforman la Agenda 2030 dio un considerable impulso a la recopilación de datos a nivel nacional. La OIT es la entidad responsable de 14 indicadores de los ODS, razón por la cual se ha incrementado la demanda del apoyo de la Organización para la presentación de informes sobre esos indicadores. A ese respecto cabe señalar que, durante el bienio, 26 Estados Miembros mejoraron su labor de recopilación de estadísticas relativas al mercado de trabajo con el apoyo de la OIT; y es probable que se mantenga esta tendencia.

146. Por lo que respecta a la medición de los avances en la consecución de los ODS, la Oficina realizó aportaciones a los informes del Secretario General de las Naciones Unidas sobre los progresos realizados en 2016 y 2017, y a la base de datos mundial de la División de Estadística de las Naciones Unidas. Las ediciones de la Academia de Estadísticas y Análisis del Mercado Laboral, que se organizaron en colaboración con el Centro de Turín en octubre y noviembre de 2017, se centraron en la medición del trabajo decente en el contexto de los indicadores de los ODS. A nivel regional, la OIT colaboró con otros organismos en la elaboración de numerosos productos de investigación, estadística y fortalecimiento de la capacidad. Además, la Oficina concibió e impartió programas de capacitación para que el personal y los mandantes adquirieran la preparación necesaria para participar en los procesos relacionados con los ODS, en particular una academia especializada y un manual de formación para los sindicatos.

147. También se organizaron actividades específicas dirigidas a las oficinas nacionales de estadística para dar a conocer la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) revisada, una nueva norma estadística para medir las formas de trabajo emergentes que se examinará en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en Ginebra, en 2018. En diez Estados Miembros se realizaron estudios piloto sobre la aplicación de la resolución relativa a las estadísticas del trabajo adoptada por la 19.ª CIET[54], en colaboración con la plataforma Data2X, auspiciada por la Fundación pro Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo. Asimismo, se elaboraron numerosos manuales técnicos y estadísticos, en colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas.

148. Se amplió la base de datos ILOSTAT con la inclusión de nuevos conjuntos de datos sobre migración laboral, salarios, desempleo juvenil y seguridad social, y se mejoró el acceso a los datos mediante una nueva interfaz de fácil utilización.

54. OIT: *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo.* Resolución I. 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2-11 de octubre de 2013.

5.3 Desarrollo de la capacidad a través del Centro de Turín

149. En 2016-2017, el Centro de Turín acogió a casi 24 000 participantes de 193 países y territorios en cursos que abarcaron los principales ámbitos de política de la OIT y la agenda internacional para el desarrollo en su sentido más amplio (gráfico 5). Más de 15 000 representantes gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores asistieron a dichos cursos (gráfico 6). Gracias a una serie de medidas destinadas a promover la igualdad de género y la diversidad, la proporción de mujeres que participaron en estos cursos aumentó hasta el 45,2 por ciento en las actividades de formación presencial y hasta el 48,2 por ciento en las actividades de aprendizaje a distancia. Además de los cursos regulares ofrecidos principalmente en el campus de Turín, también se impartieron actividades de formación a medida, tanto en el campus como a nivel regional, subregional y nacional.

150. Durante el bienio, se incrementó la adecuación de las actividades de formación del Centro de Turín al marco estratégico de la OIT. La inmensa mayoría de las actividades guardaron relación temática con los diez resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales del programa para 2016-2017. Además, dos de cada tres actividades de formación del Centro de Turín se concibieron y ejecutaron en colaboración con departamentos y oficinas exteriores de la OIT. El Centro de Turín introdujo varios cursos de formación para dar a conocer el vínculo existente entre el Programa de Trabajo Decente de la OIT y la Agenda 2030.

151. En 2016-2017, el Centro de Turín volvió a lograr un alto nivel de satisfacción de los participantes con respecto a sus servicios de formación, obteniendo una puntuación media de 4,48 en una escala de 1 a 5, en la que 5 denota la excelencia del servicio. Aproximadamente el 84 por ciento de los participantes adquirieron nuevos conocimientos durante la formación y el 66 por ciento de ellos han seguido aplicando los nuevos conocimientos adquiridos después de la formación, como se ha podido constatar mediante evaluaciones anuales externas e independientes.

152. El Centro de Turín intensificó considerablemente la utilización de su campus electrónico para impartir actividades de formación combinada y de aprendizaje a distancia. En el período que abarca el informe, el número de actividades de formación que combinan la formación presencial y las modalidades de aprendizaje a distancia casi se duplicó y el número de participantes inscritos en cursos de aprendizaje a

Gráfico 5. Participantes en los cursos impartidos por el Centro de Turín en 2016-2017: Distribución por región

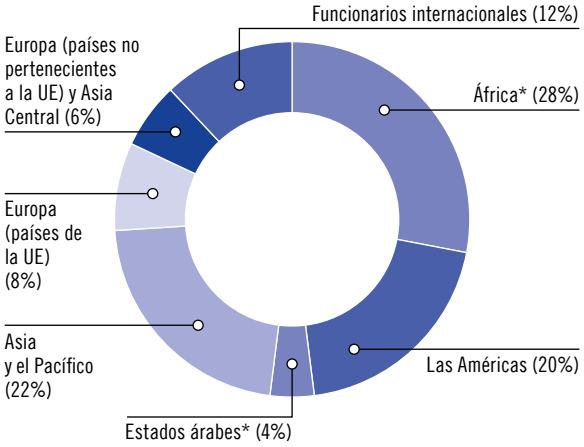
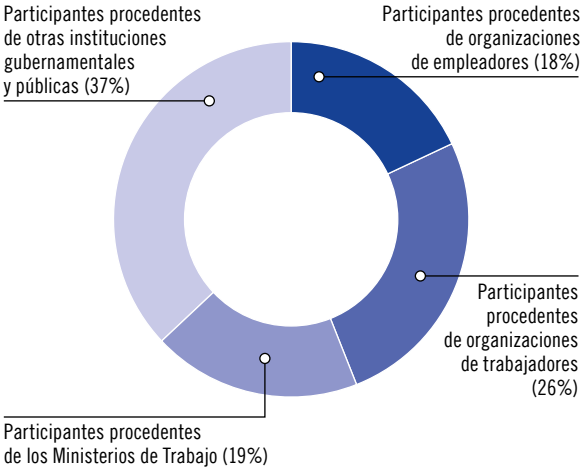


Gráfico 6. Participación de los mandantes tripartitos en los cursos impartidos por el Centro de Turín en 2016-2017



* De conformidad con los criterios de clasificación de la OIT, los participantes de Argelia, Egipto, Libia, Mauritania, Marruecos, Sudán y Túnez se agrupan en la región de África.

distancia aumentó considerablemente en comparación con el bienio anterior, como resultado de la puesta en marcha de cursos en línea masivos y abiertos. El Centro de Turín amplió su gama de servicios de apoyo al desarrollo de la capacidad institucional, en particular con estudios de viabilidad sobre el establecimiento de un centro de formación para inspectores de trabajo en Viet Nam y la reorganización del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo, en Zimbabwe. Asimismo, creó una función de innovación dentro de su Programa de Educación a Distancia y Tecnología de la Formación (DELTA) y estableció una modalidad de financiación específica para apoyar el aprendizaje experimental interno y el desarrollo de nuevos productos de formación.

153. En octubre de 2017, el Consejo del Centro de Turín aprobó su Plan estratégico para 2018-2021[55], en el que se expone la visión estratégica de una institución de formación sostenible y eficaz en el cumplimiento de su mandato de promover el trabajo decente y la justicia social a través del apoyo al fortalecimiento de la capacidad, satisfaciendo al mismo tiempo sus necesidades financieras en el respeto de las normas internacionales de buena gobernanza. Dicha visión se basa en la idea de una organización que sabe evolucionar y adaptarse continuamente a un mundo complejo, capaz de prestar sus servicios con eficiencia y de conformidad con las demandas de los mandantes de la OIT, la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016, y los retos que plantea la Agenda 2030.

55. OIT: *Plan estratégico del CIF-OIT para 2018-2021: Desarrollo de capacidad para el mundo del trabajo*. Consejo del Centro, 80.ª reunión, Turín, 26-27 de octubre de 2017, documento CC 80/2/1.

Parte II
Rendición de cuentas y uso óptimo de los recursos: Una Organización eficaz que aprende de la experiencia

154. Las mejoras introducidas para asegurar el eficiente funcionamiento y la adecuada gobernanza de la OIT han contribuido a la ejecución eficaz de todos los programas de la Organización destinados a los mandantes. El proceso de reforma en las esferas de la gobernanza, la gestión y la prestación de apoyo iniciado en 2012 prosiguió en 2016-2017, lo que permitió aumentar la eficiencia, mejorar la calidad de los servicios y transferir recursos de las funciones administrativas y de apoyo a los servicios técnicos y analíticos de primera línea.

6. Ejecución del presupuesto

Cuadro 1. *Desglose de los gastos de la OIT destinados al logro de los resultados estratégicos en 2016-2017, por resultado previsto* (en millones de dólares de los Estados Unidos)*

		Presupuesto ordinario	Contribuciones extrapresupuestarias**	CSPO
Resultado 1.	Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	143,9	132,8	6,3
Resultado 2.	Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	84,6	14,6	1,3
Resultado 3.	Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	54,0	12,7	5,4
Resultado 4.	Promoción de empresas sostenibles	62,4	53,5	2,2
Resultado 5.	Trabajo decente en la economía rural	34,3	10,1	3,0
Resultado 6.	Formalización de la economía informal	28,5	3,2	3,4
Resultado 7.	Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo	65,7	62,8	2,1
Resultado 8.	Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	34,7	61,1	1,9
Resultado 9.	Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales	24,6	25,1	1,8
Resultado 10.	Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	99,5	5,7	3,2
Total		**632,2**	**381,6**	**30,6**

* El desglose de gastos destinados al logro de los resultados estratégicos por resultado previsto incluye todos los costos, a excepción de los relacionados con los órganos rectores y los servicios de gestión. ** Con exclusión de los costos de apoyo a los programas.

155. En 2016-2017, la OIT gastó 632,2 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo a la parte estratégica de su presupuesto ordinario, financiado a través de las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros; 381,6 millones de dólares con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias voluntarias, y 30,6 millones de dólares con cargo a la CSPO[56].

156. Pueden extraerse algunas tendencias del cuadro 1. Los gastos con cargo al presupuesto ordinario se ajustan en términos generales al presupuesto establecido al inicio del bienio por lo que respecta al gasto global (98,6 por ciento), con algunas variaciones entre los resultados en materia de políticas. Si se miden sobre la base de la utilización de los recursos atribuidos a cada resultado previsto, los niveles de gasto con cargo al presupuesto ordinario fueron inferiores a lo inicialmente previsto en algunos ámbitos de política, en

56. En la sección 8 se ofrece más información sobre la estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo y sobre los recursos asignados a la misma.

particular la formalización de la economía informal, las formas inaceptables de trabajo y la migración laboral. Ello quedó compensado, no obstante, con unos niveles superiores de gasto en otros ámbitos estrechamente relacionados y que en cierta medida se solapan, como el empleo, las normas internacionales del trabajo, las empresas sostenibles y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La mayor proporción de los gastos con cargo a las contribuciones voluntarias se concentró en el resultado 1, con el 34,8 por ciento del total; mientras que la menor proporción correspondió al resultado 6, con el 0,8 por ciento del total de gastos. Los gastos con cargo a la CSPO se distribuyeron de manera más homogénea entre los resultados en materia de políticas: los resultados 1 y 3 obtuvieron la mayor proporción, con el 20,5 por ciento y el 17,8 por ciento respectivamente, mientras que el resultado 2 obtuvo la menor proporción, con el 4,2 por ciento.

7. Fortalecimiento de la gobernanza en el marco del proceso de reforma

157. La labor realizada durante el bienio se centró en asegurar la plena participación de los mandantes tripartitos en la toma de decisiones y en el establecimiento de las prioridades de la Organización, mediante la iniciativa relativa a la gobernanza (recuadro 17) y la supervisión y el control eficaces de la utilización de los recursos confiados a la Oficina. En los siguientes párrafos se presentan los resultados obtenidos en las esferas de actividad asociadas al resultado funcional B del Programa y Presupuesto para 2016-2017. En el cuadro 2 del anexo I, se exponen los principales resultados logrados en relación con este resultado funcional, que también pueden consultarse en el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente.

Apoyo eficiente a las reuniones sobre gobernanza

158. La aplicación de una política y una práctica de racionalización del uso del papel de manera eficiente y accesible forma parte del compromiso de la Oficina con el uso óptimo de los recursos y la reducción de su huella de carbono. En 2016-2017, todos los documentos se publicaron electrónicamente, el 65 por ciento de los

Recuadro 17. *Progresos en el marco de la iniciativa relativa a la gobernanza*

Los beneficios de las medidas de reforma aplicadas en años anteriores se han seguido constatando en el funcionamiento del Consejo de Administración, cuya estructura de toma de decisiones es ahora más precisa, pertinente, eficaz y eficiente y se sustenta en un mecanismo participativo y transparente para el establecimiento del orden del día y en un mayor apoyo de la Oficina a los mandantes tripartitos. La reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo requirió un período más largo de diseño, ejecución y evaluación, lo que ayudó a forjar un consenso sobre el formato de dos semanas. A fines de 2017 se había progresado en la modernización y simplificación del Reglamento de la Conferencia; y el examen del funcionamiento y de la función de las reuniones regionales avanzaba a buen ritmo.

En 2016, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, que constituye un firme refrendo tripartito de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y del constante compromiso con respecto al Programa de Trabajo Decente. Con el fin de dar seguimiento a dicha resolución, el Consejo de Administración adoptó un enfoque estructurado en tres etapas, que se presenta a continuación:

En noviembre de 2016, aprobó un nuevo ciclo quinquenal para las discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos, con la siguiente secuencia: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022; y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023.

En marzo de 2017, el Consejo de Administración aprobó un programa de trabajo para dar efecto a la Resolución, que proporciona el marco general para coordinar y orientar las actividades en curso y las nuevas iniciativas con la finalidad de promover el trabajo decente de forma coherente y complementaria.

En noviembre de 2017 el Consejo de Administración adoptó un marco para las discusiones recurrentes, que proporciona orientaciones destinadas a asegurar un funcionamiento eficaz, a fin de que cumplan plenamente su propósito en virtud de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

documentos del Consejo de Administración se publicó únicamente de manera electrónica y el 39,5 por ciento de la correspondencia oficial se envió exclusivamente en formato electrónico. Los documentos e informes para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones técnicas han seguido distribuyéndose en forma impresa, pero su volumen se ha reducido considerablemente: en 2017 se imprimieron 7,3 millones de páginas para la reunión de la Conferencia, en comparación con 12,5 millones de páginas en 2015.

159. Los avances en la publicación oportuna de los documentos oficiales no han sido uniformes a lo largo del bienio. La proporción de documentos publicados en los plazos establecidos fue, en promedio, del 70 por ciento en 2016 y del 85 por ciento en 2017, frente al 82 por ciento en 2014 y el 87 por ciento en 2015. Los retrasos se debieron, en gran medida, al aumento del 16 por ciento en el número total de palabras procesadas, en comparación con el bienio anterior, a pesar de que se había fijado como objetivo para 2016-2017 una reducción del 10 por ciento. Los avances en la reducción del número de palabras procesadas se vieron contrarrestados por el aumento del número, extensión y complejidad de las comunicaciones presentadas en el marco del sistema de control de las normas, de los Estudios Generales y de los documentos para el mecanismo de examen de las normas.

160. Se ha logrado una gestión más eficaz del tiempo en las reuniones oficiales de la OIT, aunque existe aún margen de mejora. Los datos extraídos de las reuniones del Consejo de Administración en 2016 y 2017 revelan patrones homogéneos en la cantidad total de tiempo perdido debido a los retrasos al inicio de las sesiones (alrededor de cinco horas de media en cada reunión). Aunque actualmente no se recopila información de este tipo con respecto a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y las reuniones regionales, es un hecho reconocido que la reducción de la duración de la reunión de la Conferencia ha contribuido a una gestión más rigurosa del tiempo. De cara a futuros informes, se recopilarán datos más completos.

Mejora de las funciones de control y evaluación

161. El Auditor Interno Jefe presenta cada año un informe al Consejo de Administración sobre las principales conclusiones e investigaciones de la Oficina de Auditoría Interna y Control. A su vez, la Oficina informa anualmente al Consejo de Administración sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las recomendaciones contenidas en el informe del Auditor Interno Jefe del año anterior. Por lo que respecta a los informes de auditoría, el promedio de tiempo que la Oficina emplea en dar respuesta a esos informes se ha reducido de 5,6 meses en 2015 a 3,8 meses en 2017. Simultáneamente, ha aumentado el porcentaje general de pleno cumplimiento de las recomendaciones, lo que pone de manifiesto la firme voluntad de la Oficina de dar una respuesta puntual y eficaz al control de calidad que efectúa la Oficina de Auditoría Interna y Control sobre las cuestiones de control interno.

162. En 2016 se completó la aplicación del marco de gestión del riesgo institucional de la OIT; y se establecieron registros de riesgos para todas las oficinas de la OIT, que se analizaron posteriormente con el fin de detectar los factores de riesgo comunes. Esto sirvió de base para el registro de riesgos estratégicos revisado, que se incluyó en el Programa y Presupuesto para 2018-2019. En 2017, se amplió el alcance de las actividades de gestión de los riesgos con el fin de prestar una mayor atención a los riesgos asociados con los resultados en materia de políticas, ofrecer un enfoque más coherente de la gestión de los riesgos en toda la Oficina y ampliar la gama de herramientas y mecanismos de apoyo.

163. El bienio 2016-2017 fue un período crucial para la función de evaluación, ya que en él se ultimó la estrategia de evaluación quinquenal, se llevó a cabo una evaluación independiente de la función de evaluación y se formuló una nueva política de evaluación que se fundamentó en las conclusiones de la evaluación independiente de la función de evaluación y en un proceso exhaustivo de consultas. El informe de evaluación anual que se presentó al Consejo de Administración en 2017 pone de manifiesto que se abordaron, alcanzaron o

superaron ampliamente todas las metas y los objetivos establecidos para el bienio. En 2016, cerca del 83 por ciento de las recomendaciones formuladas en las evaluaciones de los proyectos se aplicaron total o parcialmente, lo que representa un aumento del 10 por ciento con respecto a 2013-2015. Los datos provisionales correspondientes a 2017 sugieren un resultado aún mejor en dicho año. La creación en 2016 del Cuadro interactivo de evaluaciones, denominado «*i*-eval Discovery»[57], permitió mejorar el acceso a los informes, las enseñanzas extraídas, las buenas prácticas y las recomendaciones en materia de evaluación. Asimismo, se ampliaron y mejoraron la capacidad y las prácticas de evaluación del personal y los mandantes de la OIT. En 2016, se impartió formación a 124 mandantes. En las conclusiones de la evaluación interna independiente se señala que, en los cinco últimos años, se ha establecido una función de evaluación sólida, madura e independiente con un presupuesto relativamente pequeño. Dichas conclusiones también están en consonancia con las de la evaluación de 2017 realizada por la Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN) y las de otros exámenes externos.

57. Véase: http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k (en inglés).

8. Mejora de la eficiencia y la gestión de los recursos de la organización

164. La Oficina ha logrado avances importantes en la mejora de:
- la eficiencia y la calidad de los procesos administrativos y los servicios de apoyo;
- la utilización de los recursos;
- la eficacia de las prácticas de gestión;
- el fortalecimiento de los marcos programáticos y del programa de cooperación para el desarrollo;
- la gestión de talentos, y
- el desarrollo de las capacidades de liderazgo.

165. A continuación se exponen los resultados obtenidos en las esferas de actividad correspondientes a los resultados funcionales B y C del Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017. En el cuadro 2 del anexo I, se presentan los principales resultados obtenidos en el marco de los resultados previstos en materia de políticas, que también pueden consultarse en línea en el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente[58].

Fortalecimiento del marco programático

166. Entre 2016 y 2017, se emprendieron importantes iniciativas a fin de consolidar las prácticas de gestión basada en los resultados que la Oficina aplicaba a los procesos de planificación, ejecución, presentación de informes y evaluación, en consonancia con las conclusiones de los informes de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas sobre la gestión basada en los resultados. La elaboración del Programa y Presupuesto para 2018-1919 brindó la oportunidad de afinar el marco de resultados de la OIT, haciendo especial hincapié en los indicadores de desempeño y los criterios conexos para la medición del éxito. La definición de vínculos claros entre los resultados en materia de políticas de la Organización y los indicadores y metas de los ODS correspondientes ha permitido realzar la contribución de la OIT al logro de los objetivos más amplios de la Agenda 2030, y ayudará a los Estados Miembros a medir y seguir de cerca sus progresos y los de la Organización en pro de dichas metas.

167. En el marco del seguimiento de una serie de exámenes externos del desempeño y la eficacia de la OIT, incluida la evaluación efectuada por la MOPAN en 2016, la Oficina creó un grupo de trabajo interdepartamental en noviembre de 2017, al que encomendó la revisión de los enfoques, prácticas e instrumentos de gestión basada en los resultados existentes, y la elaboración de propuestas de mejora conexas. Se establecerá una Hoja de ruta para 2018-2021 que jalonará las actividades de la Oficina en ese ámbito hasta finales de 2019. Se pondrá un énfasis especial en la armonización de las guías y herramientas relacionadas con la planificación estratégica, la elaboración del presupuesto, la supervisión y la presentación de informes en las regiones y en la sede, para todas las fuentes de financiación, así como en el perfeccionamiento del marco de resultados de la OIT, inclusive en lo que respecta a los objetivos estratégicos. A fin de reforzar la transparencia con respecto a los recursos extrapresupuestarios, la Oficina creó el Cuadro

58. Véase: http://www.ilo.org/IRDashboard (en inglés).

interactivo sobre la cooperación para el desarrollo, del que informó al Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE, e inició el proceso encaminado a la publicación de datos en el marco de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda.

168. La aplicación del examen de los procesos operativos propició importantes mejoras en el ámbito de la programación. La introducción de modalidades más eficaces de planificación del trabajo basada en los resultados ha suscitado debates de mayor calado entre las unidades de la sede y las regiones acerca de cuestiones estratégicas, por ejemplo, sobre la contribución de los programas de la OIT a las estrategias nacionales de desarrollo sostenible, así como sobre el alcance, el contenido y la optimización del uso de los productos mundiales que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio. La aplicación de un estricto control de la ejecución presupuestaria a intervalos regulares durante el bienio, junto con rigurosos procedimientos de reasignación, permitió reorientar recursos infrautilizados hacia actividades prioritarias de manera oportuna y eficaz.

169. La Oficina siguió participando activamente en diversos procesos que afectan a todo el sistema de las Naciones Unidas, entre ellos, los relacionados con el marco de indicadores mundiales para el seguimiento de los ODS y la revisión de las directrices relativas a los MANUD. Estas actividades han facilitado la actualización de las directrices de la OIT en materia de preparación y ejecución de los PTDP, que se publicaron a mediados de 2016 y se aplicaron en la formulación de 18 programas nuevos entre septiembre de 2016 y diciembre de 2017. Durante ese mismo período, se aprobaron seis nuevos PTDP (para Albania, Camboya, China, República Democrática Popular Lao, Túnez y Uzbekistán). Aunque sigue existiendo margen de mejora, los PTDP elaborados durante el bienio reflejan los siguientes progresos: 1) se hace un mayor hincapié en que las prioridades en materia de trabajo decente formen parte de las estrategias y planes nacionales de desarrollo sostenible; 2) se mejora la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT; 3) se sistematiza la participación de los mandantes tripartitos en todas las fases de los PTDP; 4) se incluyen los tres ejes de política transversales como vectores de la justicia social y el trabajo decente a escala nacional, y 5) se articula un marco integrado de recursos en torno a todas las fuentes de financiación de que dispone la OIT y, en su caso, se movilizan recursos procedentes de fuentes de financiación privadas, públicas, nacionales e internacionales. Se están tomando medidas para perfeccionar la elaboración de los PTDP, lo que a su vez reforzará el proceso de concepción de estrategias programáticas sólidas y basadas en datos empíricos, con miras a ejercer una incidencia positiva en la vida de las personas y lograr los ODS.

Refuerzo de la eficiencia y la eficacia de la cooperación para el desarrollo y las alianzas

170. En la OIT, la cooperación para el desarrollo es un componente esencial de las iniciativas encaminadas a prestar servicios pertinentes y oportunos a los mandantes, por ejemplo, respecto de la labor normativa, el desarrollo de capacidades, la investigación, la promoción y la asistencia técnica, con miras a la consecución de resultados en materia de trabajo decente. Los PTDP siguieron enmarcando tanto las actividades de la OIT de cooperación para el desarrollo a escala nacional, en las que además se sustentaron las contribuciones de la Organización a los procesos nacionales de desarrollo sostenible y a las iniciativas del sistema de las Naciones Unidas en su conjunto, como la inclusión del trabajo decente en los nuevos planes de desarrollo nacional o en los MANUD elaborados en 13 Estados Miembros durante el bienio. En el plano mundial, los diez resultados en materia de políticas del marco de resultados de la OIT orientaron las iniciativas de cooperación para el desarrollo, con un énfasis especial en los cinco programas de referencia, así como en otros programas fundamentales que aúnan actividades de promoción y alianzas mundiales con acciones nacionales.

171. Se realizaron esfuerzos constantes con objeto de incrementar el nivel de contribuciones voluntarias en favor de los diez resultados en materia de políticas y de las prioridades nacionales. Entre 2016 y 2017, se aprobaron fondos voluntarios por un monto sin precedentes de más de 611,6 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales los 20 donantes principales aportaron el 97,3 por ciento (cuadro 2).

Cuadro 2. *Veinte principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2016-2017 (en miles de dólares de los Estados Unidos)*

Donante	Importe	Donante	Importe
Comisión Europea	154 408	Países Bajos	13 441
Estados Unidos	80 621	Reino Unido	12 841
Fundación nacional para el desarrollo	58 409	Federación de Rusia	12 000
Sistema de las Naciones Unidas	47 942	Suecia	10 183
Alemania	47 933	Canadá	8 915
Alianzas público-privadas	29 896	Dinamarca	8 104
Noruega	27 409	Japón	7 680
Suiza	23 268	Luxemburgo	5 739
Australia	21 967	Italia	4 113
Instituciones financieras internacionales (bancos de desarrollo)	16 503	Irlanda	3 803
Total			**595 175**

Cuadro 3. *Contribución de los donantes a la CSPO en 2016-2017 (en miles de dólares de los Estados Unidos)*

País donante	Importe
Bélgica	8 156
Países Bajos	5 464
Suecia	4 215
Noruega	3 307
Dinamarca	2 928
Alemania	2 641
Luxemburgo	2 140
Italia	447
Total	**29 298**

Si bien los miembros de la CAD de la OCDE siguieron proporcionando la mayor parte de los fondos voluntarios, se obtuvo un mayor apoyo de socios emergentes tales como Qatar y la Federación de Rusia, que aprobaron una importante suma de fondos nuevos. Todos los proyectos en curso durante el bienio estuvieron claramente vinculados a la consecución de los ODS, en particular, el objetivo 8 sobre el trabajo decente y el crecimiento económico, el objetivo 5 sobre la igualdad de género, el objetivo 1 sobre el fin de la pobreza y el objetivo 10 sobre la reducción de las desigualdades. El Cuadro interactivo sobre la cooperación para el desarrollo contiene más información sobre estos proyectos, desglosada por país de aplicación, resultado de la OIT y asociado para el desarrollo[59].

172. En 2016-2017, los ocho donantes a la CSPO aportaron fondos voluntarios sin fines específicos por un total de 29,298 millones de dólares de los Estados Unidos (cuadro 3). Gracias al apoyo constante de los contribuyentes a la CSPO, la OIT ha gozado de la flexibilidad necesaria para destinar dichos fondos a las prioridades de la Organización de manera diligente, oportuna y complementaria a otros recursos, y la Oficina ha podido ejercer su influencia en el seno de los marcos programáticos establecidos por las Naciones Unidas en los países, dirigir trabajos relativos a los ODS y atender necesidades apremiantes. Los fondos de la CSPO se orientaron, en particular, a los países de ingresos medianos bajos y a los de bajos ingresos. La última asignación de fondos con cargo a la CSPO en 2017 se destinó a países que acababan de salir de un conflicto o se hallaban en situación de fragilidad (a saber, República Centroafricana, Colombia, Comoras, Myanmar, República Árabe Siria, Sierra Leona, Somalia, Sri Lanka y Ucrania).

59. Véase: http://www.ilo.org/dashboard (en inglés).

173. Con respecto a la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, la OIT ha desempeñado un amplio papel a nivel de los países, por cuanto es miembro de los equipos de las Naciones Unidas en los países en 111 Estados Miembros (el 85 por ciento de los Estados Miembros de las Naciones Unidas dispone de estos equipos) y ha suscrito 110 MANUD. Además, en 2016, la Organización participó en 347 grupos interinstitucionales de los equipos mencionados de las Naciones Unidas, frente a 275 en 2015, y presidió o copresidió 27 grupos, lo que refleja un aumento de la participación y el liderazgo de la OIT en los procesos relacionados con los MANUD y los equipos de las Naciones Unidas en los países. Gracias a esta colaboración en los países, la Oficina se halló también en mejores condiciones para participar en acuerdos de financiación común de las Naciones Unidas.

174. En el transcurso de 2017, a fin de intensificar su apoyo a los mandantes en esta esfera, la Oficina puso en marcha la primera versión de la Plataforma de recursos en materia de trabajo decente para el desarrollo sostenible (DW4SD)[60], que incluye información básica sobre los vínculos existentes entre los resultados en materia de políticas de la OIT y las metas de los ODS, las normas internacionales del trabajo, los indicadores, las herramientas y los servicios relacionados con las 24 esferas temáticas del Programa de Trabajo Decente. El objetivo de esta plataforma es ayudar a los mandantes, los funcionarios de la OIT, los miembros de los equipos de las Naciones Unidas en los países, los asociados para el desarrollo y otras partes interesadas a otorgar al trabajo decente el lugar que le corresponde en los procesos nacionales destinados a transformar la Agenda 2030 en planes, programas y presupuestos nacionales.

175. Se incrementaron las alianzas mundiales con organismos de las Naciones Unidas como medio para ejercer una mayor influencia y promover el Programa de Trabajo Decente. La Comisión de Alto Nivel sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico, copresidida por los Presidentes de Francia y Sudáfrica y los jefes ejecutivos de la OIT, la OCDE y la OMS, adoptó diez recomendaciones y cinco medidas de aplicación inmediata en septiembre de 2016, en aras de la creación de trabajo decente en el sector de la salud y de la consecuente provisión de una cobertura universal. A partir de esta base, la OIT, la OMS y la OCDE crearon un programa de colaboración en pro de la salud *(«Working for Health»)* para 2017-2021. La OIT también organizó el Día Mundial del Agua de 2016, en cuya ocasión se presentó el *Informe de ONU-Agua sobre el desarrollo de los recursos hídricos en el mundo de 2016*[61], centrado en el agua y el empleo.

176. La OIT desempeñó un papel particularmente activo en la creación de alianzas temáticas multilaterales, en especial, la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes, la Alianza 8.7 para la erradicación del trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud, la trata de personas y el trabajo infantil, la Alianza Mundial para la Protección Social Universal (USP2030) y la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, así como en foros políticos de alto nivel como el G-20 y el grupo BRICS. Durante el bienio, se amplió la colaboración con otras organizaciones multilaterales, incluidas diversas instituciones financieras internacionales y otros organismos de las Naciones Unidas, con objeto de abarcar distintas esferas de interés común, tales como los pisos de protección social, la crisis de los refugiados y la migración laboral. A ese respecto, la OIT y el ACNUR firmaron un Memorando de Entendimiento en julio de 2016 y, en marzo de 2017, elaboraron un plan de acción conexo para delimitar la colaboración, las actividades conjuntas sobre el terreno y la aportación de la OIT a las consultas celebradas por el ACNUR con respecto al pacto mundial sobre los refugiados. La OIT intervino activamente en el proceso de las Naciones Unidas del que emanó el pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular, cuya adopción está

60. Véase: http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--en/index.htm (en francés e inglés).

61. ONU-Agua: *Informe de las Naciones Unidas sobre el desarrollo de los recursos hídricos en el mundo de 2016: Agua y Empleo* (París, UNESCO, 2016).

Recuadro 18. *Progresos alcanzados en el marco de la iniciativa relativa a las empresas: Colaboración de la OIT con el sector privado*

El objetivo de la iniciativa relativa a las empresas es aprovechar plenamente las posibilidades de colaboración de la OIT con el sector privado para contribuir a hacer realidad la visión y los objetivos de la Organización. Esta iniciativa se centra en las políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro, las iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas y la creación y divulgación de conocimientos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo aplicables. La OIT sigue colaborando con el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, que formuló una declaración favorable a la revisión de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT. El grupo de expertos de las Naciones Unidas considera que la «Declaración sobre las Empresas Multinacionales, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2017, constituye un punto de referencia internacional clave para las iniciativas colectivas encaminadas a garantizar la protección y el respeto de los derechos laborales en el marco operativo de las empresas transnacionales. Su revisión contribuirá en gran medida a lograr una mayor coherencia normativa en esta esfera, gracias a la integración de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la consideración de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible»[1].

El Consejo de Administración examinó la iniciativa en su reunión de marzo de 2017, y solicitó al Director General que continuara aplicando las recomendaciones para mejorar la colaboración de la OIT con el sector privado, teniendo en cuenta las orientaciones proporcionadas.

La iniciativa ha generado resultados en diferentes ámbitos, a escala regional y mundial, incluida tanto la puesta en marcha del centro de conocimientos del Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, como la expansión de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT y su Red Mundial de Empresas para Pisos de Protección Social. Se ha intensificado la colaboración con las empresas respecto de la Plataforma sobre el trabajo infantil en el marco del Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Entre otros logros cabe mencionar la ampliación de la formación impartida en virtud del programa «Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE)» en varios países del mundo, por ejemplo en China, y el refuerzo de la colaboración con la OCDE en lo tocante a la responsabilidad social de las empresas en seis países de la región de Asia y el Pacífico. En noviembre de 2016, el Consejo de Administración aprobó un programa de acción sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro y, en marzo de 2017, la Hoja de ruta conexa.

[1] Véase ACNUR: *UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – Another step toward greater convergence on business and human rights* (en inglés), nota informativa.

prevista para finales de 2018[62]. La OIT también intensificó su colaboración con el sector privado en el contexto de la iniciativa relativa a las empresas (recuadro 18).

177. También se avanzó en el fortalecimiento de las asociaciones con bancos de desarrollo regionales o multilaterales. Como ejemplo cabe citar el acuerdo sobre principios fiduciarios, celebrado con el Banco Africano de Desarrollo en 2017, que proporciona el marco jurídico necesario para que la OIT ejerza de organismo encargado de la realización de proyectos ejecutados por gobiernos y financiados o administrados por el Banco. En ese mismo orden de ideas, en 2016, la OIT y el Banco Mundial suscribieron un nuevo acuerdo marco que facilita la prestación de servicios especializados de la OIT a gobiernos que ejecutan proyectos financiados con fondos del Banco Mundial. Ambos acuerdos representan un claro ejemplo de las oportunidades que están aflorando para intensificar la colaboración de la OIT con los gobiernos, mediante la movilización de fondos y el fomento de las alianzas con instituciones financieras regionales e internacionales.

178. Las alianzas de colaboración público-privadas siguen prosperando, tanto en términos cuantitativos como en lo referente a los fondos que reciben de entidades del sector privado. A finales de 2017, existían más de 50 alianzas activas con universidades y centros de investigación y conocimientos. Con algunas empresas, la OIT ha iniciado fases de seguimiento que requieren un volumen importante de fondos; con otras, está emprendiendo iniciativas en nuevas esferas. También se está examinando un creciente número de oportunidades de financiación

62. Naciones Unidas: *Modalidades para las negociaciones intergubernamentales del pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular,* resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de abril de 2017, documento A/RES/71/280.

innovadoras, incluida la puesta en marcha de un mecanismo experimental de financiación colectiva para las actividades de la OIT que guardan relación con los pisos de protección social. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular han seguido siendo una modalidad complementaria importante de la cooperación para el desarrollo. Durante el bienio, otros tres Estados Miembros (Jordania, Kirguistán y Mongolia) y tres organizaciones adicionales (Citi-Habitats, Caritas y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones) integraron ambos tipos de cooperación en sus estrategias de ejecución de programas con el apoyo de la OIT.

179. En el marco de la aplicación del examen de los procesos operativos, la Oficina ajustó los flujos de trabajo vinculados a la concepción, evaluación y aprobación de proyectos de cooperación para el desarrollo y presentación de informes al respecto, valiéndose de una serie de funciones nuevas en el ámbito de las tecnologías de la información. Esto último ha permitido reducir el volumen de trabajo administrativo asociado a estos procesos y mejorar su supervisión y su coherencia.

Uso óptimo de los recursos en los servicios de apoyo

180. El principal medio utilizado para lograr un uso óptimo de los recursos en los servicios de apoyo (y otras operaciones) ha sido el examen de los procesos operativos. Los ahorros obtenidos son reinvertidos a fin de mejorar los niveles de servicio y la capacidad de respuesta, por ejemplo mediante inversiones en tecnología de la información, o reasignados a funciones técnicas, de políticas o de prestación de servicios.

181. Hasta la fecha, se han llevado a cabo exámenes de los procesos operativos en siete unidades orgánicas de la sede y actualmente se está realizando un octavo examen. Los exámenes efectuados indican un ahorro medio de tiempo de trabajo, acordado con los directores de unidad, de aproximadamente el 19 por ciento. Por ahora, y en espera de posibles beneficios adicionales del examen en curso, las iniciativas de reforma del Director General han generado un ahorro de alrededor de 58 millones de dólares de los Estados Unidos, lo cual ha permitido la redistribución de 66 puestos. Durante 2016-2017, la oportunidad de redistribución de 23,5 puestos se materializó a través de jubilaciones, terminaciones de contrato por consentimiento mutuo y la partida de otros miembros del personal de la Oficina. De ellos, 15,5 puestos fueron redistribuidos en 2016-2017 o en el marco del Programa y Presupuesto para 2018-2019, y ocho puestos han sido reinvertidos a fin de reforzar la capacidad administrativa y los niveles de servicios conexos. El efecto de estas redistribuciones se está dejando sentir especialmente en las oficinas exteriores. Veintisiete puestos técnicos han sido, o están siendo, reasignados a las oficinas exteriores, subsanando de este modo las deficiencias en áreas de especialización técnica en cada región. Esta medida permite brindar directamente a los mandantes así como al personal de la OIT sobre el terreno mayores niveles de apoyo y asesoramiento y ofrece la eficiencia inherente de contar con especialistas técnicos «en el terreno» en lugar de depender de misiones organizadas desde la sede. A la luz de los resultados del examen de los procesos operativos realizado en 2016-2017 y de los exámenes programados para el próximo bienio, se espera realizar ahorros considerables adicionales en el período 2018-2021.

182. Se logró un uso óptimo de los recursos en los servicios de apoyo a través de muchos tipos de intervenciones, como la mejora de los procesos por medio de la simplificación y la automatización, y la reducción de los errores de procesamiento y del trabajo adicional de rectificación resultante. Un aspecto central de la labor ha sido identificar las mejores prácticas, las cuales son documentadas y compartidas como procedimientos operativos estándar. Por último, se han efectuado cambios en las estructuras orgánicas dentro de los departamentos y en las carteras de la sede, así como en la distribución del trabajo entre las unidades operativas. Estos cambios estructurales han sido complementados con la delimitación clara de las funciones y responsabilidades.

183. El examen de los procesos operativos también incluye la puesta en marcha de una serie de nuevas prácticas y herramientas de gestión que crean un mecanismo formal para la mejora continua. Estas prácticas han mejorado la

implicación del personal y la comunicación en el seno de los equipos operativos y entre ellos, ya que fomentan el trabajo en equipo, la rendición de cuentas y la solución de problemas, y facilitan la formación en el puesto de trabajo.

184. El examen de los procesos operativos está transformando los métodos de trabajo de la OIT y constituye un elemento esencial de la capacidad de la Oficina para responder al aumento significativo de la demanda de sus servicios en el contexto de dos decenios de crecimiento real cero del presupuesto ordinario. A raíz del examen de los procesos operativos, la prestación de servicios es más eficiente y de mejor calidad. Están surgiendo nuevas oportunidades profesionales para los miembros del personal y se dispone de más recursos para reasignarlos a áreas prioritarias nuevas e importantes, poniendo énfasis en aumentar los servicios prestados directamente a los mandantes. La Oficina ha recibido valoraciones positivas de su programa de reforma en los informes de auditoría de la Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas y de evaluaciones realizadas por asociados para el desarrollo. Otros organismos de las Naciones Unidas se están interesando cada vez más en el enfoque de la OIT, y en particular en el enfoque paralelo de mejora de los procesos institucionales y la cultura de salud organizacional y del lugar de trabajo. La mayoría de las áreas administrativas de la sede ha sido sometida a examen durante el presente bienio y los exámenes se van a ampliar a las actividades en el terreno y áreas pertinentes en materia de políticas. La Oficina también considerará la mejor manera de integrar el examen de los procesos operativos en su participación en las reformas operacionales más amplias de las Naciones Unidas.

185. A raíz de la implantación a escala mundial de los módulos de recursos humanos y de nómina de pago en 2014-2015, el Comité de Gobernanza de la Tecnología de la Información aprobó a finales de 2015 un plan de aplicación de cuatro años y el estudio de viabilidad de la implantación acelerada de las funciones restantes del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos (IRIS). La implantación acelerada se escalonará a lo largo de un período de cuatro años (2016-2019) y ha avanzado según lo previsto durante el bienio.

186. En 2016-2017, el funcionamiento pleno de IRIS fue restablecido en la Oficina Regional para África tras el traslado de la Oficina Regional de Addis Abeba a Abiyán. Las funciones financieras y programáticas de IRIS se instauraron en todas las oficinas exteriores de Europa y América Latina y el Caribe, en las oficinas de la OIT en Nueva York, Tokio y Washington D.C., y en cinco lugares donde se realizan proyectos. Se han eliminado completamente los Sistemas financieros integrados para las oficinas exteriores en 19 oficinas.

187. Se ha establecido un modelo mundial, que ajusta los nuevos métodos de trabajo de IRIS en función de las funciones y responsabilidades de cada proceso operativo, así como en función de la distribución de actividades entre las oficinas exteriores y las unidades pertinentes de la sede.

188. Tres regiones de la OIT están operando totalmente con IRIS, lo cual les permite beneficiarse de un sistema mundial único, procesos operativos comunes, estructuras de datos armonizadas, información facilitada en tiempo real, mejor planificación y controles, y la capacidad de utilizar plenamente la planificación, la elaboración del presupuesto, la supervisión y la presentación de informes basadas en resultados.

189. Pese a sus beneficios y su aplicación satisfactoria y oportuna hasta la fecha, la implantación de IRIS continúa siendo muy ambiciosa y exigente para todas las partes implicadas. El aumento del número de usuarios y de las funciones de IRIS es constante, lo que incrementa la presión y exige una formación y un apoyo considerables 24 horas al día. Las oficinas regionales brindan apoyo en la fase posterior a la puesta en marcha y asumen algunas de las funciones más complejas. Para permitirles obtener resultados satisfactorios, el equipo responsable de la implantación de IRIS ha organizado talleres de formación avanzada para «superusuarios» en las regiones, los cuales se seguirán llevando a cabo. Esta iniciativa se inscribe en la estrategia a largo plazo destinada a mantener, desarrollar, mejorar y perfeccionar las competencias y capacidades de miembros clave del personal en el plano regional.

Mejora de la gestión de talentos y capacidad de liderazgo

190. Durante el bienio 2016-2017 se realizaron esfuerzos destinados a mejorar la gestión del desempeño, reforzar las capacidades en materia de gestión y mejorar la movilidad funcional y geográfica del personal. Estos esfuerzos se han intensificado a través del examen de los procesos operativos y las iniciativas relativas a la salud organizacional.

191. En el cuadro 4 se muestra la dotación de personal de la OIT al 31 de diciembre de 2017. La OIT cuenta con un total de 2952 funcionarios, lo que supone un aumento de un 1,6 por ciento en comparación con la situación al 31 de diciembre de 2015, de los cuales 1693 (57,4 por ciento) están financiados con cargo al presupuesto ordinario y 1259 (42,6 por ciento) con cargo a los recursos extrapresupuestarios. El 45,6 por ciento del personal financiado con cargo al presupuesto ordinario está destinado en las regiones y el 57,4 por ciento de los puestos de las regiones se financia con recursos extrapresupuestarios.

192. Uno de los objetivos del procedimiento revisado de contratación y selección puesto en marcha en 2015 era aumentar la diversidad de los nuevos funcionarios contratados. Así, la OIT ha redoblado sus esfuerzos de difusión a fin de atraer a más candidatos del mundo entero. Los puestos no se anunciaron solamente en el portal electrónico de contratación de la OIT, sino también en diversos medios internacionales (como *The Economist, Jeune Afrique*), la prensa nacional de determinados países no representados o insuficientemente representados, sitios web de asociaciones de mujeres, y sitios web de contratación de las Naciones Unidas y para puestos técnicos. Los anuncios de vacantes fueron difundidos entre el personal de dirección de la OIT y comunicados a todas las misiones en Ginebra, así como a organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, la OIT anunció sus vacantes en determinados sitios web de búsqueda de empleo y participó en varias ferias de empleo para llegar a ciertos profesionales en una etapa intermedia de su carrera y nuevos graduados.

193. En las tres rondas de contratación de 2016 y en las cinco de 2017, la OIT recibió un total de 26 497 solicitudes, de las que 5522 (un 20,8 por ciento) provenían de candidatos de nacionalidades insuficientemente representadas. Como resultado, en 2016-2017, el 21,1 por ciento (27 de 128) del personal no lingüístico recién contratado sujeto a la distribución geográfica procedía de países insuficientemente representados.

194. En el marco de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 recientemente adoptada, la Oficina planea seguir redoblando estos esfuerzos para lograr una representación geográfica nacional y regional más equilibrada; a tal efecto, se pondrá en marcha a principios de 2018 un nuevo portal de contratación electrónica que permitirá una mayor difusión de los avisos de vacante de la OIT en bolsas de trabajo y ofrecerá la posibilidad a los candidatos de generar alertas para vacantes que se ajusten a sus intereses y perfil.

Cuadro 4. *Número de funcionarios de la OIT al 31 de diciembre de 2017, por lugar de destino y fuente de financiación*

	Presupuesto ordinario	Recursos extrapresupuestarios	Total
Sede	920	218	1 138
Regiones	773	1 041	1 814
África	224	261	485
Américas	185	99	284
Estados árabes	41	57	98
Asia y el Pacífico	253	539	792
Europa y Asia Central	70	85	155
Total	**1 693**	**1 259**	**2 952**

Cuadro 5. *Desarrollo del personal en la OIT: actividades centralizadas (en dólares de los Estados Unidos)*

Categoría	Cuantía	Número de días de formación	Número de participantes	
			Personal de la categoría de servicios generales (G)	Personal de la categoría de servicios orgánicos (P) y categorías superiores (incluidos los funcionarios nacionales)
Liderazgo	1 670 217	1 048	3	343
IRIS	1 400 000	1 550	1 036	563
Formación inicial/Eficiencia personal	1 080 492	2 449	1 714	1 942
Idiomas	765 722	8 410	412	809
Gobernanza eficaz y eficiente	648 091	2 908	575	1 142
Iniciativas técnicas de alcance mundial	301 874	957	15	221
Comunicación	203 555	1 131	84	154
ILO People	174 546	24	32	16
Creación de capacidad en cuestiones de género	173 833	133	2	45
Trabajo en equipo y colaboración	88 085	757	69	263
Total	**6 506 415**	**19 367**	**3 942**	**5 498**

195. En 2016-2017, la OIT destinó más de 6,5 millones de dólares de los Estados Unidos a las actividades de desarrollo del personal centralizadas, dirigidas tanto al personal financiado con cargo al presupuesto ordinario como al financiado con cargo a recursos extrapresupuestarios (cuadro 5). Se registró un total de unas 9440 participaciones que corresponden en realidad a 2531 funcionarios, ya que muchos de ellos tomaron parte en varias de las actividades organizadas (el promedio de participación fue de 7,7 días por funcionario). En las regiones, un 24 por ciento del número total de días de formación se consagró a la gobernanza (en particular al curso de aprendizaje en línea sobre el programa de gobernanza interna) y otro 24 por ciento al aprendizaje de idiomas mientras que un 16 por ciento se consagró a la implantación acelerada de IRIS; en la sede, el 63 por ciento del total de días de formación correspondió a los cursos de idiomas. En el bienio en curso se ha mostrado un mayor énfasis en apoyar la cartera de proyectos centrados en el liderazgo de la mujer. La creación de capacidad para la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género cobrarán una importancia cada vez mayor en 2018-2019.

196. Otros 5 millones de dólares de los Estados Unidos de los fondos asignados al desarrollo del personal se transfirieron a los departamentos y las oficinas exteriores y fueron administrados por una red mundial de coordinadores de actividades de formación, con la ayuda de herramientas mejoradas introducidas por el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos para la gestión de los fondos y la presentación de informes al respecto. En consonancia con las prioridades establecidas para el bienio, casi el 40 por ciento de los fondos descentralizados se destinó al perfeccionamiento técnico, es decir a actividades de formación centradas en la mejora de los conocimientos especializados del personal de la OIT en sus respectivos ámbitos de competencia. Los esfuerzos se centraron también en el trabajo en equipo y en las actividades de colaboración (por ejemplo, retiros), que representaron el 51 por ciento de la participación en actividades de formación y absorbieron el 30 por ciento de los fondos descentralizados (frente a un 18 por ciento en 2014-2015). El multilingüismo fue también una prioridad importante; un 8,5 por ciento de los fondos descentralizados se destinaron a cursos de idiomas presenciales, que se complementaron con cursos de idiomas a distancia que el

Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos proporcionó a 279 funcionarios de la OIT en 2016-2017; los cursos a distancia se financiaron con cargo a fondos centralizados. Además del aprendizaje de idiomas, se hizo hincapié en mejorar las dotes de comunicación, esfera a la que se destinó un 4 por ciento de los fondos descentralizados, con miras a mejorar la prestación de servicios a los mandantes. Se logró la igualdad de género en las actividades de desarrollo del personal, y la mayoría (59 por ciento) de los participantes en actividades de formación financiadas con cargo a fondos descentralizados eran funcionarios contratados en el ámbito local, lo que refleja la proporción que representan en el total del personal de la Organización.

197. A raíz de la Encuesta sobre Salud Organizacional realizada en octubre de 2015, la Oficina priorizó cuatro áreas que precisan mejoras:
- rendición de cuentas, delimitación clara de las funciones y gestión del desempeño;
- recompensas y gestión de consecuencias;
- liderazgo equilibrado, y
- procesos y sistemas claros.

198. Se adoptaron medidas para abordar 14 prácticas priorizadas en estas áreas y, según una encuesta de seguimiento sobre las percepciones del personal, generaron una mejora media de 7 puntos porcentuales con respecto a los datos de referencia de 2015. Seis de las 14 prácticas priorizadas se encuentran actualmente en el primer o segundo cuartil en comparación con el valor de referencia correspondiente del sector público.

199. En los dos últimos bienios se han adoptado medidas destinadas a aumentar la movilidad del personal. Aunque el número de miembros del personal que cambió de lugar de destino por un período de uno o más años en 2012-2013 fue relativamente bajo (74), aumentó a 200 durante el período 2014-2017, 101 de los cuales fueron trasladados en 2016-2017.

200. Se ha puesto en marcha una serie de medidas con el fin de mejorar el Marco de Gestión del Desempeño. Esto ha dado lugar a una mejora significativa de la calidad, el respeto de los plazos y el cumplimiento, con un porcentaje de evaluaciones del desempeño del personal que pasó de un 40 por ciento en diciembre de 2015 a un 91 por ciento en diciembre de 2017.

201. Un total de 245 directivos de la OIT participaron en una o más actividades de formación dentro del marco de desarrollo de la capacidad de liderazgo basado en cuatro niveles de la OIT. El nivel general de realización del curso de aprendizaje en línea sobre el programa de gobernanza interna ha mejorado, y se sitúa actualmente en 81 por ciento.

Gestión más eficiente de las instalaciones de la OIT

202. La seguridad se ha convertido en una de las cuestiones más apremiantes para muchas organizaciones internacionales y es un requisito esencial para las operaciones mundiales. La complejidad política y ambiental hacen que la seguridad sea una actividad cada vez más difícil. La prioridad máxima de la Oficina en esta área ha sido garantizar que todas las oficinas de país de la OIT y las actividades financiadas con cargo al presupuesto ordinario cumplan estrictamente las Normas mínimas de seguridad operacional (MOSS), objetivo que se ha logrado plenamente. A fin de desarrollar una capacidad de respuesta en situaciones de emergencia en oficinas exteriores, se ha proporcionado formación periódica y orientaciones técnicas a los agentes de seguridad locales. Los agentes de seguridad de la OIT en el terreno también han reforzado su colaboración con el personal de seguridad de las Naciones Unidas que se encuentra en esos lugares de destino.

203. Para garantizar la seguridad en la sede, la prioridad ha sido brindar al personal y los mandantes de la OIT un mayor nivel de protección, respondiendo de este modo a las conclusiones de las evaluaciones de riesgo realizadas en colaboración con las autoridades locales. La seguridad de la sede ha sido reforzada mediante la aplicación de nuevas reglas de control de acceso, la mejora de la capacidad interna de prevención y respuesta en caso de emergencia, y la formación del personal de seguridad para garantizar el cumplimiento de las normas locales y de las Naciones Unidas.

204. La primera fase del proyecto de renovación del edificio de la sede finalizó con éxito en abril de 2017, con el traslado de 600 miembros del

personal al tercio sur del edificio principal, recién renovado, que ahora cumple las MOSS y cuenta con nuevos procedimientos de evacuación y el equipo de seguridad correspondiente. El aislamiento reforzado, acristalamiento triple, iluminación LED y una calefacción de menor temperatura ha hecho que las oficinas renovadas dispongan de un mayor rendimiento energético y que el lugar de trabajo sea más atractivo. Las áreas renovadas han sido valoradas de forma muy favorable por el personal y los mandantes. La segunda fase de la renovación, que empezó en 2017, se está llevando a cabo con una metodología de gestión ajustada. El proyecto avanza según el calendario y el presupuesto previstos, tal y como confirman las últimas dos auditorías externas independientes positivas realizadas en el bienio 2016-2017.

205. Se han puesto en marcha con éxito procedimientos eficaces de gestión de residuos en cinco oficinas a título experimental. Un examen de las prácticas actuales de gestión de residuos en cada oficina proporcionó un punto de referencia para desarrollar planes individuales de acción. En estos planes se exploró la aplicación de nuevos procedimientos para reducir, reutilizar y reciclar tipos adicionales de residuos. El ejercicio contribuyó a la creación de una metodología y de materiales para el desarrollo de capacidad que se adoptarán en otras oficinas exteriores. Los datos recabados también se utilizaron para aportar información sobre el inventario de los residuos de toda la Oficina, en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

9. Enseñanzas extraídas, desafíos y perspectivas de futuro

206. La Oficina otorga una gran importancia a extraer enseñanzas de lo que ha funcionado y de lo que no en la ejecución del programa de la OIT. Para ello, se basa en una serie de evaluaciones internas y externas de carácter preceptivo, así como en su propio análisis de su desempeño y experiencia. A continuación se presentan los aspectos más destacados de algunas de las enseñanzas generales extraídas de la ejecución del programa de la OIT en el bienio 2016-2017 y con respecto a los desafíos que depara el futuro.

«La OIT merece crédito por la apertura de su proceso de revisión y por su compromiso para abordar los retos expuestos en varias revisiones.»

Red de Evaluación del Desempeño de las Organizaciones Multilaterales (MOPAN): *MOPAN 2015-16, Evaluaciones: Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, resumen ejecutivo, pág. 3.

Políticas y actividades coherentes para lograr los resultados deseados en los países

207. Una mayor coherencia de las políticas a distintos niveles procuraría condiciones más propicias para lograr la aplicación efectiva del Programa de Trabajo Decente. Ello requiere, en primer lugar, un esfuerzo incesante para situar las consideraciones relativas al trabajo decente en el epicentro de los procesos de formulación de políticas nacionales e internacionales en todas las esferas pertinentes. La colaboración constante de la OIT en iniciativas de investigación y en materia de políticas, desde sus fases iniciales, con otras organizaciones del sistema multilateral y foros intergubernamentales, como el G-20 y el grupo de los BRICS, ha afianzado su reputación como fuente valiosa de información y análisis. Además, ha contribuido a mantener el empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y la igualdad como elementos centrales en el programa mundial de políticas, en particular con respecto al futuro del trabajo y a la consecución de los ODS. Ello ha requerido concentrarse en las cuestiones más importantes, la coordinación y el liderazgo; ahora es necesario proseguir esa labor

«En el período que se examina, las tareas realizadas a escala mundial han adquirido mayor importancia en el conjunto de la labor llevada a cabo en el campo de la protección social. Las iniciativas mundiales de promoción y sensibilización sobre una base empírica, junto con la creación de nuevos espacios para la gobernanza y el intercambio a nivel global, han demostrado ser una forma eficaz de aprovechar los recursos limitados de la OIT para dar mayor visibilidad a la Organización y configurar los debates mundiales. Ello brinda también a la OIT la oportunidad de influir en los programas de los organismos de mayor envergadura (como el Banco Mundial, los bancos regionales y el Fondo Monetario Internacional) y preconizar la integración de los pisos de protección social en los ODS.»

OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–2017*, Ginebra, 2017, pág. 67.

mediante iniciativas de promoción y divulgación a fin de asegurar que los compromisos mundiales se traduzcan en la aplicación de políticas y decisiones de financiación a escala nacional e internacional.

208. La experiencia ha demostrado que las alianzas mundiales articuladas en torno a las metas de los ODS brindan grandes posibilidades para promover respuestas más integradas en materia de políticas y acciones coordinadas entre una amplia variedad de partes interesadas, aumentando al mismo tiempo la repercusión y la visibilidad de las intervenciones de la OIT. A fin de lograr estos resultados, la labor de la Oficina en este ámbito debe contar con los recursos técnicos y financieros adecuados, aun cuando los beneficios de esas inversiones puedan tardar en materializarse. Dada la limitación de recursos, seguirá siendo esencial establecer un orden de prioridades en la participación en esas alianzas. También deberán desplegarse considerables esfuerzos adicionales para ayudar a los mandantes a participar en la ejecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Con la plena colaboración del Centro de Turín, la Oficina deberá seguir ampliando los conocimientos y la comprensión del personal y los mandantes de la OIT con respecto a la Agenda 2030.

209. En los distintos países, el carácter interrelacionado de los ODS requiere respuestas integradas. La labor de la OIT ha resultado más eficaz e influyente cuando ha utilizado una combinación de enfoques sistémicos y multidisciplinarios, que abarcan diversas esferas técnicas, con enfoques que abarcan todas las instancias gubernamentales y múltiples partes interesadas. Por ejemplo, los diálogos nacionales sobre los pisos de protección social, basados en evaluaciones, mostraron cómo un objetivo específico en materia de trabajo decente puede constituir tanto un punto de partida para la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos como un incentivo para una colaboración productiva con una amplia variedad de asociados nacionales e internacionales. Este enfoque podría aplicarse más ampliamente.

«Por consiguiente, tal vez sea necesario que la OIT advierta a sus oficinas y mandantes sobre la necesidad de solicitar las aportaciones de los demás ministerios. Además del Ministerio de Educación, otros ministerios también están interesados en las cuestiones relacionadas con las competencias (como, por ejemplo, los ministerios de desarrollo económico, comercio, industria e infraestructura, así como los encargados de sectores específicos).»

OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for skills development for jobs and growth, 2010–15*, Ginebra, 2016, pág. 61.

Actividades de investigación, analíticas y estadísticas de la OIT: El pilar de la credibilidad y la pertinencia

210. En 2016-2017, la OIT desplegó importantes esfuerzos a fin de mejorar la pertinencia y la calidad de sus trabajos de investigación, con miras a reforzar su autoridad mundial en el ámbito de las cuestiones laborales y sociales. Este enfoque habrá de mantenerse durante los próximos años.

211. La experiencia adquirida durante el bienio pone de relieve la necesidad de adoptar una actitud proactiva a la hora de buscar y aprovechar las oportunidades disponibles para llevar a cabo trabajos analíticos prospectivos, sobre una base empírica, acerca de cuestiones emergentes de importancia tanto para los debates mundiales en materia de políticas como para los mandantes en los Estados Miembros. Dicha labor de investigación ha cobrado impulso, en particular en el marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Los mecanismos de control de calidad de las investigaciones y las publicaciones continuarán desempeñando un papel crucial para que el programa de investigación de la OIT mantenga los máximos estándares de calidad. La Organización sigue ampliando su importante acervo de conocimientos, aunque su sistematización mediante la aplicación de la Estrategia de la OIT en materia de conocimientos seguirá planteando algunas dificultades durante el próximo bienio. No obstante, la OIT también ha demostrado que desempeña una función importante como coordinadora de la recopilación de conocimientos pertinentes procedentes de diversas fuentes, incluidos sus mandantes. En ese sentido, será necesario incrementar los acuerdos

de colaboración con la comunidad mundial de investigadores y con otras organizaciones multilaterales y del sistema de las Naciones Unidas.

212. El elevado número de indicadores adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas para realizar un seguimiento del trabajo decente en el marco de los ODS muestra el liderazgo de la OIT en esta esfera y su capacidad para concitar consensos en el seno del sistema internacional.

213. En el futuro, será necesario prestar una atención constante a las tres cuestiones siguientes:
    - la mejora de la coordinación de las actividades estadísticas en toda la Oficina, lo que resulta esencial para mejorar la masa crítica, lograr economías de escala y evitar duplicaciones en los servicios ofrecidos a los mandantes;
    - el compromiso firme de los mandantes para que la OIT desempeñe el papel que le corresponde y para impulsar alianzas en apoyo de la presentación de los informes nacionales sobre los ODS (en 2016-2017, las demoras a la hora de alcanzar un acuerdo sobre la forma en que deberían medirse los resultados relativos a los derechos en el trabajo incidieron negativamente en el papel que desempeñó la OIT en el proceso de establecimiento de los indicadores de los ODS), y
    - la mejora de la calidad de las estadísticas elaboradas en muchos Estados Miembros, a fin de poder hacer un seguimiento con respecto al trabajo decente (la mejora de las estadísticas en materia de trabajo decente en todo el mundo debe seguir figurando entre las prioridades de la OIT, que habrá de continuar invirtiendo en el fortalecimiento de la capacidad estadística de la Oficina).

Fortalecer la función normativa a través de la cooperación técnica

214. La experiencia adquirida durante el bienio confirma la importancia de la claridad en los objetivos y la tenacidad en las cuestiones normativas, incluso en contextos difíciles y ante las críticas contra el enfoque de la OIT. El progreso logrado en los casos de incumplimiento persistente de convenios fundamentales en condiciones arduas corrobora lo anterior.

> **«El examen puso de relieve que no todas las estrategias relativas a los resultados de ámbito mundial respondían a las necesidades de los mandantes en todo el mundo o subsanaban las deficiencias detectadas por los mecanismos de control. Sin embargo, se observa cierta consonancia con estos mecanismos, aunque no es sistemática ni completa.»**
>
> OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on Fundamental Principles and Rights at Work: Revised edition 2015*, Ginebra, 2015, pág. xi.

También ilustra la importancia de vincular sistemáticamente la función normativa central de la OIT con sus servicios de asesoramiento y sus actividades en los países, creando así un círculo virtuoso entre la labor de los órganos de control, la asistencia técnica de la Oficina y el seguimiento por parte de los mandantes nacionales. Sin embargo, se ha constatado con cierta frecuencia una desconexión entre las prioridades definidas por los mandantes en el contexto de los PTDP y las medidas de seguimiento solicitadas por los órganos de control. Para solucionar esta cuestión, la Oficina ha establecido un proceso de consultas previas sobre el apoyo de la OIT en los países que han recibido comentarios por parte del sistema de control.

215. La experiencia también confirma la necesidad de seguir trabajando para divulgar los conocimientos y la información de índole normativa de la OIT con prontitud y de manera que sus mandantes y asociados puedan comprenderlos y aplicarlos con facilidad. Ello cobra una relevancia particular en un momento en que los asociados, sobre todo en el sistema multilateral, acuden a la OIT en busca de asesoramiento en la materia, por ejemplo en el contexto de los ODS. La Oficina habrá de intensificar sus actividades de promoción y divulgación a ese respecto.

216. Deberán obtenerse avances notables en el marco de la iniciativa relativa a las normas para preservar la autoridad de la función normativa de la OIT, en particular la del sistema de control, sobre la base de un conjunto sólido y pertinente de normas internacionales del trabajo. Las situaciones de bloqueo que sufre el

sistema de control inciden en el papel que desempeña la OIT en la definición y supervisión del derecho internacional del trabajo y minan la eficiencia en la utilización de los recursos confiados por los Estados Miembros a la Organización.

Incrementar la eficacia del tripartismo y del diálogo social

217. Los resultados de varias evaluaciones han demostrado que el diálogo social y la existencia de interlocutores sociales fuertes desempeñan un papel esencial en la formulación de políticas sobre trabajo decente y justicia social.

218. Al mismo tiempo, el valor del tripartismo suele juzgarse en función de los resultados concretos que genera. En un contexto de considerable presión sobre el tripartismo y el diálogo social en diversos entornos, esto tiene varias consecuencias en la labor futura de la OIT.

«La 'apropiación' es un elemento central para asegurar la sostenibilidad de los proyectos, junto con la colaboración tripartita participativa, la creación de estructuras de ejecución y la participación de los principales interesados en todos los niveles del programa. Algunas evaluaciones sugieren la necesidad de institucionalizar la participación/colaboración establecida para garantizar la sostenibilidad.»

OIT: *What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016 / International Labour Office, Evaluation Office*, Ginebra, 2017, pág. 81.

219. En primer lugar, las restricciones *de iure* o *de facto* al ejercicio, por parte de los trabajadores y de los empleadores, de su derecho fundamental a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva constituyen un obstáculo grave e intolerable a la consecución de los objetivos de la OIT. Combatir esos obstáculos es una responsabilidad ineludible de la OIT y de sus mandantes.

220. En segundo lugar, para aprovechar todas las posibilidades que brindan el diálogo social y el tripartismo, a menudo se requieren medidas sistémicas que mejoren el marco nacional de políticas, normativo e institucional, así como programas específicos de creación de capacidad y fortalecimiento de instituciones que refuercen las administraciones del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La labor de la Oficina deberá basarse de manera más sistemática en una apropiación y un liderazgo nacionales más amplios y profundos.

221. En tercer lugar, el tipo de servicios que los interlocutores sociales solicitan a la OIT está cambiando debido a las rápidas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo y a la evolución de las necesidades de sus miembros. No obstante, la experiencia ha demostrado que, para poder desempeñar nuevas funciones y prestar los servicios que sus miembros requieren, las organizaciones de empleadores y de trabajadores también deben poseer una capacidad afianzada para ejercer sus funciones de representación tradicionales en los procesos de formulación de las políticas socioeconómicas y de diálogo social. La consolidación de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes y representativas debe seguir figurando entre las principales prioridades del programa de la OIT. El apoyo de los Estados Miembros y los donantes es fundamental para financiar adecuadamente esta labor, en la que debe prestarse plena atención al efecto duradero de las actividades en cuestión.

Ampliar las alianzas para obtener un mayor impacto de la cooperación para el desarrollo

222. Dada la gran y continua demanda de servicios de asistencia de la OIT, para obtener resultados significativos es necesario establecer un orden de prioridades y desarrollar una masa crítica de conocimientos especializados en los

«Del conjunto de datos disponibles se infiere que las intervenciones de la OIT son, en general, muy pertinentes; pero su eficacia, su eficiencia y su sostenibilidad varían. Algunos de los programas de referencia han logrado notables repercusiones. La labor de la OIT ha sido especialmente eficaz a la hora de contribuir a reformar las políticas y los programas nacionales.»

OIT: *Multilateral Organisation Performance Assessment Network: MOPAN: 2015–16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report*, pág. 26.

ámbitos fundamentales de trabajo de la OIT. Si bien la Oficina ha avanzado en la redistribución de los recursos en favor de sus actividades técnicas, lo que puede lograrse en el marco de un presupuesto de crecimiento real cero es limitado. Por consiguiente, para que la labor de la OIT tenga un alcance más amplio, se requiere una cartera de programas de cooperación para el desarrollo sólida y dinámica, que se sustente en financiación nacional. En tales circunstancias, la OIT debe aplicar estrategias viables de movilización de recursos y de diversificación de alianzas con una amplia gama de partes interesadas, en particular los países donantes tradicionales y emergentes, el sector privado y la cooperación SurSur y triangular.

223. Al mismo tiempo, es necesario desplegar esfuerzos adicionales para integrar en mayor medida la financiación voluntaria con los fondos del presupuesto ordinario de la OIT en un programa de trabajo que aúne los recursos procedentes de las distintas fuentes. En consonancia con la reforma del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y la evolución de un enfoque basado en la financiación de la asistencia técnica a un enfoque basado en la financiación de los resultados en materia de desarrollo, la OIT deberá colaborar con sus mandantes para intensificar la labor destinada a asegurar que los resultados en materia de trabajo decente se integren en la financiación y planificación del desarrollo nacional. Durante el bienio, los fondos voluntarios sin fines específicos (CSPO) han seguido siendo un recurso eficaz para poner a prueba nuevas líneas de acción en los países y movilizar fondos adicionales, en particular financiación nacional. El auge del trabajo conjunto con otros organismos de las Naciones Unidas en el marco de diversas alianzas entre múltiples partes interesadas constituye otra tendencia importante. En consecuencia, para la OIT es tan importante promover el trabajo decente y facilitar su financiación en el marco de alianzas más amplias como obtener recursos para financiar la propia contribución específica de la Organización.

224. Las alianzas también son una piedra angular de la estrategia que sustenta los cinco programas de cooperación técnica de referencia. Las primeras enseñanzas extraídas de la ejecución de dichos programas en 2016-2017 sugieren que han logrado ampliar el alcance de los servicios de la OIT para atender mejor las necesidades de los mandantes. Si bien han arrancado a ritmos distintos y sería prematuro extraer conclusiones definitivas, los programas de referencia están permitiendo que la Oficina preste servicios de asistencia de manera más estratégica, coherente e integrada, y que informe de ello con más facilidad. El hecho de centrarse en una serie de esferas prioritarias bien definidas que pueden contribuir a la consecución de los resultados previstos en un número reducido de países ha facilitado una provechosa interacción entre los programas y una mejor coordinación entre los departamentos técnicos de la sede y con las regiones. También ha permitido colmar lagunas existentes en términos de capacidad, por ejemplo en lo tocante a la base de conocimientos y los datos necesarios para concebir intervenciones basadas en datos empíricos en los países, e impulsar nuevas alianzas.

225. A pesar de estos alentadores avances, quedan desafíos pendientes. Los programas de referencia presentan distintos niveles de sostenibilidad y el volumen de contribuciones voluntarias ha sido dispar. La coordinación con los donantes no siempre ha resultado fácil y, lo que es más importante, todavía se requiere una mayor consolidación y ampliación de las alianzas para lograr una influencia mundial y obtener un impacto en los países.

Fortalecer la rendición de cuentas con respecto a los resultados

226. Una sólida gestión basada en los resultados es fundamental para honrar el compromiso adquirido por la OIT de rendir cuentas con respecto a los resultados de su labor. El proceso de transición de la medición de las actividades y los gastos a la medición de los resultados sustantivos y los efectos duraderos debe efectuarse con decisión y lucidez. Los exámenes y evaluaciones del desempeño de la OIT llevados a cabo en 2016-2017 han constatado avances en esta esfera, pero también señalan que existe margen de mejora. Con respecto al seguimiento de los resultados, la Oficina seguirá reforzando sus sistemas para

«Si bien los resultados obtenidos en un sistema de gestión basada en los resultados son útiles para la presentación de información centralizada, por el momento no ofrecen una base clara para indicar hasta qué punto los servicios proporcionados por las actividades y la estructura en el terreno contribuyen a alcanzar los resultados previstos. Para mejorar este proceso, las oficinas regionales y de país deberían velar por que se definan con claridad los resultados previstos, las actividades y los productos en todos los niveles y se reflejen en planes de trabajo e informes en cascada. Para ello será necesario sistematizar la recopilación de datos desglosados por sexo y los procedimientos de seguimiento…»

OIT: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–16*, Ginebra, 2017, pág. xvi.

recabar información no sólo sobre los resultados logrados gracias a las intervenciones de la OIT, sino también sobre los efectos a más largo plazo de dichos resultados, que pueden abarcar varios bienios, sobre la base de una teoría del cambio a más largo plazo. La introducción de nuevos mecanismos de seguimiento en 2016-2017 ha mejorado la ejecución general del Programa y Presupuesto de la OIT y ha propiciado una oportuna redistribución de los recursos en favor de las máximas prioridades. Aún se requieren ulteriores avances en esta esfera y en la formulación estratégica del presupuesto, a fin de que el personal directivo pueda acceder a la información necesaria para tomar decisiones oportunas e informar cabalmente al Consejo de Administración sobre la asignación y utilización de los recursos. El establecimiento de un grupo de trabajo especial sobre la gestión basada en los resultados, integrado por miembros de distintas unidades de la Oficina, para examinar minuciosamente los sistemas, herramientas y prácticas pertinentes durante el bienio 2018-2019, ayudará a la OIT a cumplir su compromiso de seguir avanzando en este ámbito.

227. En los distintos países, seguirán adoptándose medidas encaminadas a respaldar la elaboración de PTDP mejorados y cada vez más específicos. Uno de los desafíos principales, no obstante, es que, en diversos Estados Miembros, los mandantes no están dispuestos a participar en PTDP que contengan un enfoque equilibrado e integral destinado a promover todos los objetivos estratégicos del trabajo decente. La falta de un verdadero consenso tripartito sobre los PTDP y de su apropiación por parte de los mandantes tripartitos puede socavar la función principal que estos programas desempeñan en la consecución de todos los objetivos del trabajo decente. Por consiguiente, es fundamental que se sigan desplegando esfuerzos para concebir PTDP que incorporen un enfoque equilibrado con respecto al Programa de Trabajo Decente y para promover una apropiación tripartita activa, a fin de que la OIT pueda aportar una contribución singular a los MANUD en apoyo de la Agenda 2030.

228. Se pueden extraer enseñanzas específicas de la experiencia relacionada con las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación en cuanto cuestiones trasversales que deberían formar parte integrante de todos los ámbitos de trabajo de la Organización. En la evaluación que efectuó la MOPAN sobre la OIT, se destaca que la gran atención estratégica concedida a las cuestiones de género está obteniendo resultados desiguales ya que, en algunos casos, la incorporación de una perspectiva de género no suscita el apoyo necesario o se dispone de una capacidad técnica limitada en ese ámbito. No obstante, en el mismo informe se reconoce que la OIT ha tomado firmes medidas para integrar las consideraciones medioambientales en su programa, especialmente a través de la iniciativa verde y de la inclusión de una cuarta cuestión transversal en el Programa y Presupuesto para 2018-2019.

«La OIT debería solicitar de forma más sistemática al personal y a los mandantes de la Organización que incorporen las cuestiones de género a su labor sustantiva. Actualmente, las orientaciones a ese respecto son demasiado vagas y no aclaran qué implica exactamente la igualdad de género en los distintos niveles.»

OIT: *ILO Action Plan for Gender Equality 2010–15: Independent final evaluation*, Ginebra, 2016, pág. 92.

229. La experiencia adquirida en 2016-2017 confirma la necesidad de trabajar en estos ámbitos

de manera sistemática y sostenida en todos los resultados en materia de políticas, a fin de propiciar un cambio cuantificable. A su vez, se necesitan orientaciones prácticas y útiles, sistemas de apoyo y directrices claras para la rendición de cuentas, con objeto de garantizar que todas las cuestiones transversales se aborden adecuadamente y reciban los recursos necesarios durante la fase de ejecución. La Oficina ya ha adoptado medidas para poner en práctica estas enseñanzas en la planificación de la ejecución del Programa y Presupuesto para 2018-2019.

Proseguir los esfuerzos en el marco del enfoque «Una OIT unida en la acción»

230. El imperativo de facilitar respuestas ágiles, pertinentes y de gran calidad a las necesidades de los mandantes en plazos más cortos requiere, además de sólidas capacidades técnicas y analíticas, procesos operativos adaptables que permitan a la Oficina movilizar, organizar y prestar servicios con prontitud siguiendo el enfoque de «Una OIT unida en la acción».

> **«La asignación de los programas exteriores a una unidad de la sede bajo la responsabilidad de un Director General Adjunto y la creación de unidades específicas para coordinar cuestiones sustantivas, como los Equipos Técnicos Globales y los equipos de coordinación por resultado, han permitido a la sede mejorar la coordinación de dichos programas y el apoyo que se les presta [...]. Sin embargo, estas iniciativas tienen un alcance y una tasa de participación variables, y en algunos casos resultan demasiado amplias para ser eficaces. Otro problema de carácter más general es que el flujo de información es fundamentalmente unidireccional, es decir, casi siempre desde la sede hacia el terreno y no al revés [...]. Herramientas tales como los sistemas de comunicación basados en Internet podrían ayudar a resolver este problema.»**
>
> OIT: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–2016*, Ginebra, 2017, pág. 71.

231. A pesar de los notables progresos en el fortalecimiento de la masa crítica de conocimientos técnicos de la OIT, es preciso seguir trabajando para alcanzar niveles uniformes de destreza, capacidad y desempeño en los distintos ámbitos de trabajo de la OIT, así como en los diversos departamentos y equipos técnicos, y lograr que todos ellos trabajen de consuno en la prestación de los servicios a los mandantes. Este será uno de los objetivos en la aplicación de la Estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 (documento GB.331/PFA/13).

232. La mejora de la coordinación interna de los departamentos de apoyo, la descentralización de los procesos administrativos a las oficinas de país y la racionalización de los procedimientos han propiciado una mejora de las actividades y de su ejecución. Uno de los principales objetivos del examen de los procesos operativos es eliminar los obstáculos que limitan la capacidad de la Oficina para responder de manera eficaz y oportuna a la creciente demanda de servicios de la OIT. A tal efecto, también se ha seguido invirtiendo en el desarrollo de sistemas informáticos de programación, financiación y comunicación que facilitan la coordinación, la transparencia y la rendición de cuentas en el seno de la Oficina y en relación con los mandantes y asociados. Aunque estas medidas consumen tiempo y recursos, los beneficios que pueden generar justifican la inversión requerida.

233. El éxito de las reformas de la OIT se basa en el diálogo y la colaboración constantes entre la Oficina y los mandantes. La reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo ha demostrado que una sólida cooperación tripartita puede aportar ingentes mejoras. Uno de los desafíos consiste en compatibilizar la aplicación de los cambios acordados con la realidad de la inercia derivada de las demandas de los mandantes (que se observa, por ejemplo, en la dificultad de lograr el cumplimiento efectivo de la política de la Oficina de racionalización del uso del papel). Otro de los desafíos consiste en lograr financiar el trabajo adicional encomendado por el Consejo de Administración para llevar a efecto las decisiones de la Conferencia dentro del ejercicio presupuestario acordado y en el contexto de crecimiento real cero de los recursos.

234. La mejora de las comunicaciones es un requisito previo fundamental para lograr «Una OIT unida en la acción» y posicionar a la Organización como interlocutor fiable, destacado y acreditado ante sus mandantes y asociados. El principio de la «unidad en la acción» exige un cambio cultural y de mentalidad, en el que la comunicación interna y las iniciativas de promoción desempeñan un papel fundamental. La experiencia ha demostrado la importancia del compromiso y el liderazgo del personal directivo en el proceso de comunicación interna. En ese sentido, se han logrado avances que cabe consolidar y aplicar en el conjunto de la Oficina, por ejemplo, mediante actividades de formación. También se ha avanzado en la eliminación de las barreras internas. Durante el bienio, se pusieron a prueba varios mecanismos, como los Equipos Técnicos Globales y los equipos de coordinación por resultado, con el objetivo de incrementar la comunicación, el intercambio de experiencias, las competencias técnicas y las interacciones provechosas entre los departamentos técnicos en la sede y en las regiones. Ello ha fomentado el trabajo en equipo y la rendición de cuentas, ha optimizado el uso de los recursos y ha mejorado la ejecución del programa de la OIT. En ese sentido, se seguirán desplegando esfuerzos con objeto de afianzar plenamente el espíritu de trabajo con un propósito común. Además, se reforzarán las comunicaciones externas y las iniciativas de promoción, a fin de perfilar mejor la labor analítica, promocional y en materia de políticas de la OIT, así como los resultados obtenidos gracias a su apoyo. Para ello, se intentará ampliar el público objetivo y se desarrollarán iniciativas destinadas a apuntalar el apoyo de los donantes.

235. La aplicación de la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas a escala mundial y en distintos países ha brindado oportunidades, así como desafíos, en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. En los casos en que la OIT ha logrado colaborar con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los resultados han sido sumamente productivos y valorados, y han afianzado la reputación de la Organización. Al mismo tiempo, algunas iniciativas pueden exigir una inversión considerable de tiempo y recursos, que no es posible prever con antelación. Las propuestas de cambio presentadas por el Secretario General de las Naciones Unidas con respecto a la gobernanza, la coherencia estratégica, la organización en los países, los mecanismos regionales y la financiación tienen por objeto reforzar la cohesión, la orientación a los resultados y la rendición de cuentas de las Naciones Unidas, a fin de prestar una mejor asistencia a los Estados Miembros en la aplicación de la Agenda 2030. Sin perjuicio de las consultas que se celebren a este respecto en el seno del Consejo Económico y Social, la Asamblea General de las Naciones Unidas y el propio Consejo de Administración de la OIT, y de las decisiones que adopten, las propuestas del Secretario General seguramente tendrán importantes repercusiones para la OIT, así como para su función y sus actividades en el marco del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. El proceso de cambio interno que la OIT emprendió en 2012 con objeto de reafirmar su pertinencia e influencia, la contribución sustantiva que ha aportado hasta la fecha a la aplicación efectiva de la Agenda 2030 y su participación activa y constructiva en el proceso de reforma de las Naciones Unidas sitúan a la OIT en una posición idónea para superar los nuevos desafíos y aprovechar las oportunidades existentes.

Anexos

Índice

Anexo I
Ejecución del programa

Introducción

El presente documento contiene un resumen cuantitativo de los resultados obtenidos por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en los Estados Miembros, con el apoyo de la Oficina, durante el bienio 2016-2017. En este caso, se presentan los resultados obtenidos por indicador respecto de todos los resultados previstos en el correspondiente marco del Programa y Presupuesto para 2016-2017, en particular:

- los diez resultados en materia de políticas, desglosados por región, y
- los tres resultados funcionales (esto es, promoción eficaz del trabajo decente; gobernanza de la Organización; y servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT).

Resultados obtenidos en el marco de los resultados en materia de políticas

Durante el bienio, el apoyo brindado por la OIT facilitó la obtención de 707 resultados concretos en el marco de los diez resultados en materia de políticas, de los cuales 702 se lograron en 131 Estados Miembros y cinco en instituciones subregionales, regionales e internacionales (cuadro 1). En el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente[1], puede consultarse información pormenorizada sobre los resultados por país y por resultado en materia de políticas.

Los resultados en materia de políticas reflejan importantes desafíos para el mundo del trabajo a los que se enfrentan actualmente tanto los mandantes tripartitos de la OIT en los Estados Miembros como la comunidad dedicada al desarrollo en sentido más general, en particular en el contexto del compromiso mundial de alcanzar los objetivos transformadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dichos resultados pretenden dar una respuesta integrada a los principales problemas relacionados con las políticas de empleo, sociales y laborales.

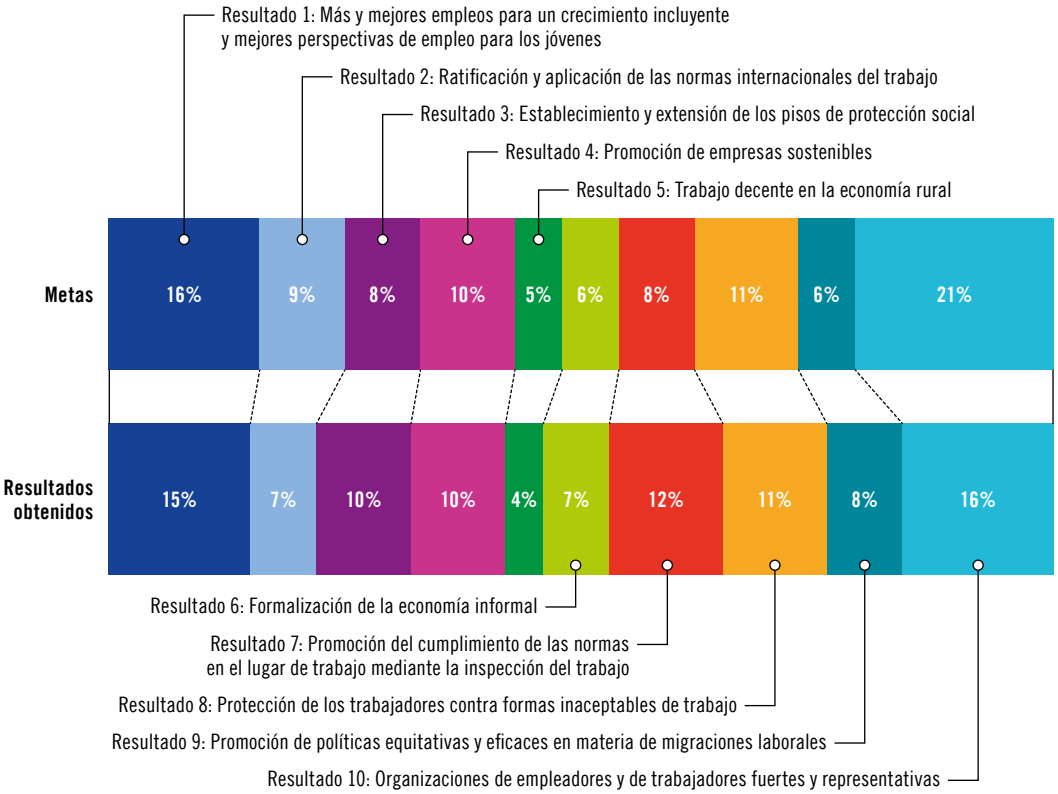
Cabe señalar que, si bien cada resultado obtenido aparece vinculado a un único indicador, muchos de ellos integran dimensiones relacionadas con otros resultados previstos. Ello concuerda con el carácter indisociable, interrelacionado y mutuamente complementario de los cuatro objetivos estratégicos en torno a los que se estructura el Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos y principios fundamentales en el trabajo. Por consiguiente, cada resultado obtenido suele englobar las dimensiones de todos los objetivos estratégicos y contribuye a la consecución de más de uno. Para evaluar los progresos globales en la promoción del Programa de Trabajo Decente es, por tanto, preciso combinar un enfoque cuantitativo con un análisis cualitativo de los logros, según se indica en la parte principal de la presente memoria del Director General sobre la aplicación del programa de la OIT en 2016-2017.

En el gráfico 1 se ofrece una visión de conjunto de la ejecución de los diez resultados en materia de políticas en relación con las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2016-2017.

En varios ámbitos de política, especialmente los relacionados con los resultados 3 y 7, los resultados obtenidos excedieron las metas fijadas para el bienio. Ello obedeció, en gran medida, a una combinación de factores que se exponen a continuación.

1. Véase: www.ilo.org/IRDashboard (en inglés).

Gráfico 1. Distribución de metas y resultados obtenidos por resultado en materia de políticas (en porcentajes)



- En primer lugar, la reconocida primacía de la OIT en las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo y la importancia primordial de su labor analítica y normativa y de sus actividades de asesoramiento y de diálogo en materia de políticas para la consecución del objetivo 8 de los ODS sobre crecimiento y trabajo decente, así como de otras metas de los ODS relacionadas con el trabajo decente, propiciaron un notable aumento de las solicitudes de apoyo a la Organización. Ello estuvo especialmente relacionado con procesos de formulación de políticas e iniciativas de fortalecimiento de la capacidad institucional en el contexto de las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y de los MANUD, así como con el papel de los mandantes en dichos procesos e iniciativas.
- En segundo lugar, de las primeras experiencias derivadas de la ejecución de los cinco programas mundiales de referencia se colige su eficacia a la hora de aglutinar la atención política, las alianzas multilaterales y los recursos necesarios en torno a las prioridades fundamentales del programa de la OIT. Dichos programas de referencia permitieron incrementar, en diversa medida, la repercusión de las iniciativas de cooperación para el desarrollo de la OIT, ya sea mediante la reproducción a mayor escala de modelos de intervención que han demostrado su eficacia (el programa Better Work o el Programa Internacional revisado para la Erradicación del Trabajo Infantil y el Trabajo Forzoso (IPEC+)) o mediante la movilización de recursos voluntarios adicionales (los pisos de protección social o la Acción global para la prevención en el marco de la salud y la seguridad en el trabajo (PAGSST)).
- En tercer lugar, los pertinaces esfuerzos de la OIT por garantizar a sus Miembros un uso óptimo de los recursos disponibles siguieron dando sus frutos durante el bienio. En ese sentido, se adoptaron medidas para reforzar la capacidad técnica mediante la transferencia de recursos de los servicios administrativos auxiliares a las labores técnicas y analíticas; para mejorar la base de conocimientos de la Organización sobre cuestiones de actualidad relacionadas con el mundo del trabajo; y para aumentar los conocimientos especializados y la cooperación entre los países y los

mandantes, así como entre los miembros del personal de la OIT y entre estos últimos y los asociados externos. Estas medidas contribuyeron, de forma conjunta, a ampliar la masa crítica, mejorar el trabajo en equipo, generar economías de escala y promover modelos de intervención y prácticas institucionales más eficientes y eficaces.

Por otra parte, los avances logrados en algunos ámbitos de trabajo fueron ligeramente inferiores a las metas fijadas. En el caso del resultado 10, relativo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el motivo principal fue la considerable reducción de los fondos extrapresupuestarios de que dispuso la Oficina con respecto a la cuantía prevista en el Programa y Presupuesto para 2016-2017. La ejecución del programa de la OIT también sufrió una cierta demora en la región de los Estados árabes, debido sobre todo a las ingentes necesidades derivadas de la crisis de los refugiados sirios. A pesar del notable aumento de los fondos voluntarios movilizados por la OIT, la Oficina hubo de concentrar sus esfuerzos y recursos en un restringido número de necesidades de máxima prioridad para los países afectados por la crisis.

La Oficina sigue abordando los desafíos asociados a la medición de los resultados, con el objetivo de mejorar los marcos y sistemas de gestión basada en los resultados.

Resultados obtenidos en el marco de los resultados funcionales

Los resultados funcionales guardan relación con la promoción eficaz del trabajo decente y la gobernanza, así como con el funcionamiento eficiente de la OIT, de conformidad con su Constitución y sus normas y procedimientos, habida cuenta de la necesidad de prestar servicios esenciales que sustenten la labor técnica y en materia de políticas de la Oficina Internacional del Trabajo. Uno de los objetivos fundamentales de la reforma de la OIT ha sido –y sigue siendo– el aumento de la eficiencia y la eficacia de estos servicios para aprovechar al máximo los recursos disponibles y reducir los gastos generales. Los indicadores clave de desempeño permiten medir los resultados obtenidos en el marco de estos resultados funcionales.

En general, los resultados obtenidos en el marco de los resultados funcionales se ajustan a las metas fijadas para el bienio 2016-2017 (véase el cuadro 2). Con respecto a la promoción eficaz del trabajo decente (resultado A), los resultados obtenidos superaron la meta fijada, tanto con respecto a la colaboración con organismos internacionales e instituciones multilaterales y regionales para promover políticas de trabajo decente como con respecto al refuerzo de los sistemas de información sobre el mercado laboral en los Estados Miembros. Ello es un reflejo de la incidencia global de la Agenda 2030, ya que el trabajo decente se ha convertido en un objetivo central de iniciativas de desarrollo más amplias y se exige, cada vez más, a los países que midan los indicadores de los ODS conexos.

Los resultados obtenidos en relación con la gobernanza eficaz y eficiente de la Organización (resultado B) evidencian los efectos del proceso de reforma del funcionamiento del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, emprendido en bienios anteriores, así como los avances logrados en el cumplimiento de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión de riesgos. Cabe desplegar ulteriores esfuerzos para lograr una mayor conciliación de los objetivos de eficiencia en la elaboración de documentos concisos y en la duración de las sesiones de las reuniones, teniendo en cuenta las nuevas solicitudes que han surgido en el contexto de la aplicación de la iniciativa relativa a las normas.

En cuanto a la prestación de servicios de apoyo eficientes y la utilización eficaz de los recursos de la OIT (resultado C), los resultados obtenidos confirman los avances registrados en los procesos de planificación en los distintos países y en la gestión de las instalaciones. Con respecto a las contribuciones voluntarias, en 2017 se movilizó una suma de recursos sin precedentes. No obstante, queda mucho por hacer para incrementar la proporción de los gastos en cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios con respecto al total de gastos de la OIT y para impulsar la descentralización de los proyectos hacia las oficinas exteriores. Por otro lado, no se obtuvieron los resultados esperados en relación con varios indicadores de desarrollo del personal. Cabe esperar que la estrategia en materia de recursos humanos 2018-2021 (documento GB.331/PFA/13), aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2017, permita avanzar de manera significativa en estos ámbitos.

Cuadro 1. *Resultados en materia de políticas: metas y resultados obtenidos por indicador*

Meta	Total		África		Las Américas		Estados árabes		Asia y el Pacífico		Europa y Asia Central	
	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes												
Indicador 1.1: Estados Miembros que, en consulta con los interlocutores sociales, han elaborado, revisado y aplicado marcos amplios de políticas de empleo, o les han dado seguimiento	**21**	**26**	10	14	2	2	2	1	5	6	2	3
Indicador 1.2: Estados Miembros que han tomado medidas específicas sobre empleos decentes y desarrollo de las competencias profesionales para las mujeres y los hombres jóvenes mediante la elaboración y aplicación de políticas y programas multidimensionales	**26**	**34**	10	15	5	6	2	1	5	7	4	5
Indicador 1.3: Estados Miembros cuyos mandantes han fortalecido sus capacidades en materia de políticas macroeconómicas para promover la creación de más y mejores empleos y reducir las desigualdades	**13**	**5**	3	2	3	1	2	0	3	1	2	1
Indicador 1.4: Estados Miembros cuyos mandantes han integrado programas de desarrollo institucional y de fortalecimiento de la capacidad en las políticas industriales, sectoriales, comerciales, de desarrollo de competencias profesionales, de infraestructura, de inversión o de medio ambiente para lograr empleos mejores y más productivos	**19**	**17**	8	6	3	5	2	1	5	4	1	1
Indicador 1.5: Estados Miembros que han revisado, elaborado y aplicado políticas, reglamentaciones y servicios para disponer de instituciones del mercado de trabajo incluyentes y eficaces	**15**	**26**	4	6	3	4	1	0	5	10	2	6
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo												
Indicador 2.1: Los mandantes han incrementado su participación en la preparación y adopción de normas internacionales del trabajo	**60%** en cada nueva norma	**49%** – Porcentaje basado en las tasas de respuesta de los Estados Miembros a los dos cuestionarios distribuidos en el marco de los trabajos preparatorios para la adopción de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)										
Indicador 2.2: Estados Miembros que han adoptado medidas para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender a las cuestiones planteadas por los órganos de control	**33**	**34**	10	9	8	7	2	2	10	13	3	3
Indicador 2.3: Estados Miembros en que los mandantes y otros interlocutores clave han aumentado su conocimiento sobre las normas internacionales del trabajo y el sistema de control y su capacidad para aplicarlos	**21**	**19**	6	5	5	5	3	2	5	5	2	2
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social												
Indicador 3.1: Estados Miembros que han mejorado sus políticas de protección social y estrategias de financiación, la gobernanza de los regímenes de protección social o la coordinación de la protección social	**17**	**26**	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
Indicador 3.2: Estados Miembros que han mejorado su base de conocimientos, capacidad analítica, gestión financiera, estadísticas o medios de difusión de información en relación con la prestación de servicios de protección social	**18**	**34**	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3

Cuadro 1. *Resultados en materia de políticas: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Meta	Total		África		Las Américas		Estados árabes		Asia y el Pacífico		Europa y Asia Central	
	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos
Indicador 3.3: Estados Miembros que han creado nuevos programas o han mejorado los ya existentes a fin de contribuir a ampliar la cobertura de la protección social o mejorar la adecuación de las prestaciones	**10**	**13**	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles												
Indicador 4.1: Estados Miembros en los que se ha alentado un entorno propicio para las empresas sostenibles mediante reformas políticas, jurídicas, institucionales o normativas	**15**	**19**	3	6	4	5	1	0	4	1	3	7
Indicador 4.2: Estados Miembros en los que se han diseñado y aplicado programas de apoyo a las empresas con el fin de promover prácticas empresariales responsables y sostenibles en las pymes, las cooperativas o las empresas multinacionales	**16**	**21**	5	7	3	8	2	2	4	3	2	1
Indicador 4.3: Estados Miembros en los que los intermediarios públicos y privados han elaborado y aplicado programas ampliables de fomento de la iniciativa empresarial destinados a la generación de ingresos y de empleo, haciendo hincapié en los jóvenes y las mujeres	**24**	**30**	10	17	5	4	3	4	5	5	1	0
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural												
Indicador 5.1: Estados Miembros que han adoptado medidas concretas para integrar el trabajo decente en las políticas y estrategias de desarrollo rural	**5**	**9**	3	5	0	2	0	0	2	2	0	0
Indicador 5.2: Estados Miembros en los que los mandantes han establecido programas específicos que contribuyen al logro de trabajo decente y empleo productivo en las zonas rurales	**10**	**8**	3	1	3	2	1	1	3	4	0	0
Indicador 5.3: Estados Miembros que han mejorado sus bases de conocimientos, capacidades analíticas y estadísticas sobre el trabajo decente en la economía rural	**12**	**9**	4	2	3	5	1	0	4	2	0	0
Resultado 6: Formalización de la economía informal												
Indicador 6.1: Estados Miembros que han actualizado sus marcos jurídicos, de políticas o estrategias para facilitar la transición a la formalidad	**9**	**19**	2	6	4	5	1	0	1	4	1	4
Indicador 6.2: Estados Miembros en los que los mandantes han fomentado actividades de sensibilización sobre la informalidad y mejorado la base de conocimientos en la materia a fin de promover y facilitar la transición a la formalidad	**15**	**21**	2	9	4	5	1	1	4	2	4	4
Indicador 6.3: Estados Miembros en los que al menos uno de los mandantes ha adoptado medidas para promover la igualdad de género y atender las necesidades de los grupos vulnerables al facilitar la transición a la formalidad	**12**	**12**	2	2	5	4	1	1	3	4	1	1

Índice

Cuadro 1. *Resultados en materia de políticas: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Meta		Total		África		Las Américas		Estados árabes		Asia y el Pacífico		Europa y Asia Central	
		Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos
Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo													
Indicador 7.1: Estados Miembros que han mejorado los marcos jurídicos, las políticas, los planes o las estrategias para reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo, la legislación laboral nacional y los convenios colectivos		**19**	**40**	5	14	5	8	2	3	5	12	2	3
Indicador 7.2: Estados Miembros que han mejorado su capacidad institucional o reforzado la colaboración con los interlocutores sociales y otras instituciones y asociados para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo		**20**	**34**	6	15	5	4	2	2	5	7	2	6
Indicador 7.3: Estados Miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas que mejoran sus sistemas de conocimiento e información en apoyo del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo		**10**	**15**	2	2	2	4	1	2	3	6	2	1
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo													
Indicador 8.1: Estados Miembros que han revisado leyes, políticas o estrategias para proteger a los trabajadores, sobre todo a los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y a través del diálogo tripartito		**36**	**28**	12	5	10	11	3	1	8	7	3	4
Indicador 8.2: Estados Miembros en los que uno o más mandantes han reforzado su capacidad institucional para proteger a los trabajadores, sobre todo a los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo		**12**	**36**	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
Indicador 8.3: Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos han establecido alianzas, inclusive con otras partes interesadas, para la protección efectiva de los trabajadores, sobre todo de los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo		**14**	**12**	5	3	4	5	1	1	3	2	1	1
Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales													
Indicador 9.1: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han elaborado o aplicado políticas, legislación, acuerdos bilaterales o multilaterales u otros marcos de gobernanza de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, el *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales* y a través del diálogo tripartito	Estados Miembros	**10**	**19**	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	Instituciones regionales/ subregionales	**2**	**0**	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indicador 9.2: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han establecido o reforzado mecanismos institucionales, así como prácticas o servicios integradores para proteger a los trabajadores migrantes o promover el empleo productivo y el trabajo decente para esta categoría de trabajadores	Estados Miembros	**16**	**18**	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	Instituciones regionales/ subregionales	**3**	**1**	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0

Cuadro 1. *Resultados en materia de políticas: metas y resultados obtenidos por indicador (fin)*

Meta		Total		África		Las Américas		Estados árabes		Asia y el Pacífico		Europa y Asia Central	
		Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos
Indicador 9.3: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han desarrollado una base de conocimientos y estadísticas sobre la migración laboral para fundamentar mejor las políticas y potenciar las sinergias entre las políticas de migración laboral, empleo, formación y desarrollo	Estados Miembros	**7**	**7**	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	Instituciones regionales/ subregionales	**3**	**2**	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas													
Indicador 10.1: Organizaciones que han ajustado satisfactoriamente sus estructuras organizativas, o sus prácticas de gobernanza o gestión para incrementar su capacidad de liderazgo, eficacia, pertinencia y representatividad		**15**	**12**	4	3	4	3	1	0	4	4	2	2
Indicador 10.2: Organizaciones que han conseguido crear, reforzar y prestar servicios sostenibles para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales		**27**	**28**	7	12	9	6	1	0	8	8	2	2
Indicador 10.3: Organizaciones que han logrado mejorar su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas		**25**	**21**	7	5	6	7	2	0	7	5	3	4
Indicador 10.4: Organizaciones nacionales de trabajadores que incrementan su capacidad de organización a nivel nacional y regional		**20**	**26**	6	12	6	9	2	1	4	4	2	0
Indicador 10.5: Organizaciones nacionales de trabajadores que refuerzan su capacidad de representatividad para influir en la elaboración de políticas a nivel nacional, regional e internacional		**15**	**16**	5	6*	3	3	3	1	3	4	1	2
Indicador 10.6: Organizaciones nacionales de trabajadores que utilizan las normas internacionales del trabajo para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social a nivel nacional, regional e internacional		**20**	**10**	5	2	7	6	4	0	4	2	0	0

* Dos de los resultados obtenidos en África en relación con el indicador 10.5 corresponden a organizaciones subregionales de trabajadores.

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador*

	Total		África		Las Américas		Estados árabes		Asia y el Pacífico		Europa y Asia Central	
	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos	Meta	Resultados obtenidos
Resultado A: Promoción eficaz del trabajo decente												
Indicador A.1: Estados Miembros que han incluido el objetivo del trabajo decente como elemento central de la formulación de políticas o han adaptado sus políticas para que estén en consonancia con los principios del trabajo decente	**15**	**11**	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
Indicador A.2: Organismos internacionales, instituciones multilaterales e instituciones regionales que han colaborado activamente con la OIT en la promoción de políticas de trabajo decente	**5**	**8**	1) G-20 – La contribución analítica, el apoyo técnico y el asesoramiento en materia de políticas de la OIT durante las reuniones del G-20 han influido en el contenido de las aportaciones de los grupos de trabajo a los comunicados finales y los planes de acción adoptados en las cumbres de líderes del G-20, en los que se han integrado varios elementos del trabajo decente. 2) ACNUR – En julio de 2016, la OIT y el ACNUR firmaron un nuevo memorando de entendimiento con la finalidad de promover oportunidades de empleo para los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza. 3) OIT-OMS-OCDE – La OIT participa, en calidad de Covicepresidente, en la Comisión sobre el Empleo en el Ámbito de la Salud y el Crecimiento Económico, establecida por el Secretario General de las Naciones Unidas en marzo de 2016 para estimular la creación de puestos de trabajo en los sectores de la salud y los servicios sociales como un medio para promover actividades económicas inclusivas. Sobre esta base, se ha establecido el Programa de colaboración en pro de la salud y el crecimiento. 4) Unión Europea (UE) – La OIT elaboró el informe titulado *Construir un pilar social para fomentar la convergencia europea* (junio de 2016), como contribución al pilar europeo de derechos sociales, lo cual ha propiciado la inclusión de una serie de referencias a los principios del trabajo decente en documentos de política fundamentales de la UE. 5) Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas – La OIT participó en la organización de una conferencia en noviembre de 2017, que dio origen a la *Declaración de Atenas sobre el diálogo social y el futuro del trabajo*, de la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas. 6) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – La OIT ha colaborado con la CEPAL para promover el intercambio de buenas prácticas en la lucha contra el trabajo forzoso en América del Sur y elaborar un modelo que permita predecir la probabilidad de trabajo infantil. 7) Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible – En 2016 y 2017 la OIT aportó sus contribuciones al Foro, lo cual propició la inclusión de numerosas referencias a cuestiones relativas al trabajo decente y a la labor de la OIT en las Declaraciones Ministeriales del Foro y en relación con los respectivos ODS objeto de examen. 8) Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) – En septiembre de 2016, la Asociación adoptó la *Declaración de Vientiane sobre la transición del empleo informal al empleo formal para la promoción del trabajo decente en la ASEAN*, que se basó en las labores preparatorias de la OIT.									
Indicador A.3: Estados Miembros que han reforzado sus sistemas de información sobre el mercado laboral y han difundido información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional de acuerdo con las normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo	**17**	**26**	6	9	2	7	2	1	4	6	3	3

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización		
Indicador B.1: Eficacia de las funciones de gobernanza y de formulación de políticas de los órganos de la OIT		
Aplicación de las medidas de reforma acordadas	Meta: plena aplicación de las normas y los procedimientos apropiados resultantes del examen de las medidas aplicadas a título experimental	**En curso.** En 2014 y 2015, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración realizaron un examen del proceso de reforma del Consejo de Administración, iniciado en 2011. Los cambios resultantes de dicho examen, tras su aprobación por el Consejo de Administración, quedaron consolidados en una nueva edición del *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración,* publicado a principios de 2016, y desde entonces se han aplicado satisfactoriamente. El proceso de reforma de la Conferencia se inició en 2012, y pronto adquirió un alcance mucho mayor, especialmente con la introducción en 2015 de una serie de medidas de carácter experimental con la finalidad de reducir a dos semanas el formato de la reunión de la Conferencia. Dichas medidas todavía se encuentran en fase de examen, con miras a la formalización de los correspondientes cambios normativos y procedimentales en 2018-2019, incluidas la modernización y simplificación del Reglamento y las prácticas de la Conferencia.
Nivel de participación y concertación de los mandantes	Meta: logro de un consenso sobre las próximas etapas de la reforma en materia de gobernanza, incluso con respecto al funcionamiento de las reuniones regionales	**En curso.** En marzo de 2016, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina que, para su reunión de noviembre de 2016, preparase un documento de referencia sobre la organización de las reuniones regionales y empezase a estudiar el funcionamiento y el cometido de éstas. Posteriormente, el Consejo de Administración examinó una serie de aspectos, entre otros, el cometido y mandato; la composición; los derechos de participación; la duración, la frecuencia y el lugar de celebración; el formato y los métodos de trabajo, y la forma y las características del documento final. Existe un amplio consenso para conservar la actual duración de cuatro días y mantener la flexibilidad necesaria con respecto al calendario y la frecuencia de las reuniones. En su reunión de noviembre de 2017, el Consejo de Administración examinó las propuestas de enmienda al Reglamento para las reuniones regionales.
	Meta: participación amplia y sustantiva de todas las partes interesadas en el establecimiento del orden del día y la adopción de decisiones mediante un conjunto acordado de procedimientos y mecanismos	**Alcanzada.** El Consejo de Administración adoptó y puso en práctica un enfoque estratégico y coherente para la selección de los puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia de 2017, 2018 y 2019. Tras la adopción por la Conferencia de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, el Consejo de Administración aprobó en noviembre de 2016 un nuevo ciclo quinquenal para las discusiones recurrentes sobre los objetivos estratégicos con la siguiente secuencia: diálogo social y tripartismo en 2018; protección social (seguridad social) en 2020; empleo en 2021; protección social (protección de los trabajadores) en 2022, y principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2023.
	Meta: evaluación eficaz de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa por la Conferencia y estrategia de seguimiento acordada en relación con su aplicación	**Alcanzada.** En 2016, la Conferencia Internacional del Trabajo evaluó las medidas adoptadas para promover la aplicación de la Declaración, así como sus repercusiones, y adoptó la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente. Esta resolución constituye un firme refrendo tripartito de la Declaración y un compromiso inquebrantable con el Programa de Trabajo Decente. En ella se subraya la importancia crucial de promover un enfoque integrado del trabajo decente y se insta a redoblar los esfuerzos a fin de aprovechar plenamente el potencial que ofrece la Declaración sobre la Justicia Social, asumiendo un papel pleno y activo en la Agenda 2030 y dotando a la OIT de mejores medios en los albores de su segundo siglo de existencia. La resolución ha proporcionado importantes orientaciones para la formulación del Plan estratégico de la OIT para 2018-2021 (documento GB.328/PFA/1) y el Programa y Presupuesto de la OIT para 2018-2019. Como medidas de seguimiento de la resolución, el Consejo de Administración aprobó un programa de trabajo para dar efecto a la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente (documento GB.329/INS/3/1) y un marco para las discusiones recurrentes (documento GB.331/INS/3) en sus reuniones de marzo y noviembre de 2017, respectivamente. Dicho programa de trabajo ofrece una visión general y un marco para coordinar y orientar las actividades en curso y las nuevas iniciativas con la finalidad de promover el trabajo decente de manera coherente y complementaria. El marco proporciona, por su parte, orientaciones para el funcionamiento eficaz de las discusiones recurrentes y abarca sus labores preparativas, la discusión en la reunión de la Conferencia, el documento final y las sinergias entre las discusiones recurrentes y los Estudios Generales preparados con arreglo al artículo 19 de la Constitución.

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Indicador B.2: Eficacia de la planificación, preparación y gestión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales

Presentación oportuna de documentos oficiales concisos en formato electrónico	Meta: publicación puntual del 100% de los documentos oficiales en formato electrónico	**Parcialmente alcanzada.** El 100% de los documentos oficiales se ha publicado en formato electrónico. Por lo que respecta a la publicación puntual de éstos (es decir, la observancia de los plazos reglamentarios correspondientes), los resultados fueron, en promedio, del 70% en 2016 y del 85% en 2017, desglosados como sigue: • Consejo de Administración: 92,6% en 2016 y 92% en 2017 • Conferencia Internacional del Trabajo: 55% en 2016 y 67% en 2017 • Reuniones regionales: 100% en 2016 y 2017 • Reuniones sectoriales, técnicas y de otro tipo: 33% en 2016 y 80% en 2017
	Meta: publicación del 60% de los documentos exclusivamente en formato electrónico	**Alcanzada.** El 65% de los documentos para las reuniones del Consejo de Administración se publicaron exclusivamente en formato electrónico. Los documentos e informes para la reunión de la Conferencia y las reuniones técnicas han seguido distribuyéndose en forma impresa, pero el número de ejemplares impresos ha descendido considerablemente.
	Meta: reducción del 10% del número de palabras procesadas	**No alcanzada.** Según los datos correspondientes a 2016-2017, se ha registrado un aumento del 16% en el número total de palabras procesadas con respecto al bienio 2014-2015, en comparación con la disminución del 8% que se registró en 2014-2015 con respecto a 2012-2013.
	Meta: envío del 20% de las comunicaciones oficiales exclusivamente en formato electrónico	**Alcanzada.** Durante el bienio, el 39,4% de la correspondencia oficial se envió exclusivamente en formato electrónico (el 37,5% en 2016 y el 41,3% en 2017).
Gestión eficaz del tiempo de las reuniones oficiales	Meta: reducción en un 50% del promedio de tiempo perdido por comenzar con retraso las sesiones de las reuniones oficiales	**En curso.** Al no disponerse de datos fiables correspondientes a los bienios anteriores, no pudo establecerse un criterio de referencia. En 2016-2017, sólo se ha podido realizar una recopilación sistemática de los datos relativos a las reuniones del Consejo de Administración, debido a la falta de herramientas de seguimiento adecuadas para la reunión de la Conferencia, las reuniones regionales, las reuniones sectoriales y las demás reuniones técnicas. Los datos relativos a las reuniones del Consejo de Administración revelan patrones homogéneos en la cantidad total de tiempo perdido por comenzar con retraso las sesiones, que puede desglosarse como sigue:

	2015	2016	2017
Millones de páginas impresas para la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	12,5	8,8	7,3
Reducción con respecto al año anterior	30,1%	29,6%	17,0%

	2014	2015	2016	2017
Millones de palabras	9 993	11 193	11 258	13 381

Reunión del Consejo de Administración	Tiempo perdido
326.ª (marzo de 2016)	4 horas 37 minutos
328.ª (octubre-noviembre de 2016)	4 horas 47 minutos
329.ª (marzo de 2017)	5 horas 8 minutos
331.ª (octubre-noviembre de 2017)	6 horas 13 minutos

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Indicador B.3: Calidad en el cumplimiento de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión del riesgo		
Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados	Meta: opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP	**Alcanzada.** Se recibieron opiniones de auditoría sin reservas del Auditor Externo en las que confirmó, entre otras cosas, que los dos conjuntos de estados financieros preparados durante el bienio eran plenamente acordes con las NICSP. Dichas opiniones se incluyeron en los estados financieros y se proporcionaron a los Estados Miembros.
	Meta: publicación de una declaración sobre el control interno en el marco de la presentación de informes financieros anuales	**Alcanzada.** En los estados financieros de 2017 se incluirá, por primera vez, la publicación de una declaración sobre el control interno. Las actividades preparatorias avanzan según lo previsto y han sido examinadas por el Comité Consultivo de Supervisión Independiente.
Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de auditoría	Meta: 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 publicación del informe de auditoría	**No alcanzada.** El tiempo promedio de respuesta de la Oficina a los informes de auditoría interna se redujo de 5,6 meses en 2015 a 5 meses en 2016 y 3,8 meses en 2017.
	Meta: la dirección acepta las recomendaciones de auditoría y las aplica en el plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe	**Parcialmente alcanzada.** El número total de recomendaciones de auditoria interna plenamente aplicadas en el plazo estipulado de 6 meses fue de 175 (de un total de 237), es decir, el 73,8%. El número total de recomendaciones de auditoria interna parcialmente aplicadas o en curso de aplicación en la fecha en que expiró el plazo estipulado fue de 56 (de un total de 237), es decir, el 23,6%. El número total de recomendaciones de auditoria interna cuya aplicación se aplazó debido a restricciones presupuestarias fue de 6 (de un total de 237), es decir, el 2,4%.
Nivel de aplicación del sistema de gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina	Meta: todos los elementos del sistema de gestión de los riesgos existente se mantienen y amplían	**Alcanzada.** En 2016 se aplicaron los elementos restantes del marco de gestión del riesgo institucional; y se establecieron registros de riesgos para todas las oficinas de la OIT. Estos registros se analizaron con el fin de detectar los factores de riesgo comunes, lo que a su vez sirvió de base para el examen y la publicación de un registro de riesgos estratégicos revisado, que se incluyó en el Programa y Presupuesto para 2018-2019. En 2017 se ampliaron las actividades de gestión de los riesgos con objeto de prestar mayor atención a los riesgos asociados a los resultados en materia de políticas, ofrecer un enfoque más coherente de la gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina y ampliar la gama de herramientas y mecanismos de apoyo.
Indicador B.4: Adecuación del uso de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones independientes en la adopción de decisiones por parte de la dirección y el Consejo de Administración de la OIT		
Mejor uso por parte de los mandantes y de la dirección de las conclusiones de las evaluaciones a efectos de la gobernanza	Meta: el Comité Consultivo de Evaluación se reúne como mínimo cuatro veces al año y realiza importantes aportaciones para el seguimiento de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones de alto nivel	**Alcanzada.** El Comité Consultivo de Evaluación se reunió nueve veces entre enero de 2016 y diciembre de 2017 (una de esas reuniones se celebró en línea). La labor del Comité adquirió un carácter más sustantivo y ambicioso, y éste inició un proceso sumamente sistemático y riguroso de seguimiento de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones de alto nivel.

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Mejor uso por parte de los mandantes y de la dirección de las conclusiones de las evaluaciones a efectos de la gobernanza	Meta: el seguimiento dado a las recomendaciones de las evaluaciones de proyectos es del 75% como mínimo	**Alcanzada.** En 2016, se aplicó total o parcialmente cerca del 83% de las recomendaciones, lo que constituye un aumento de 10 puntos en comparación con el promedio del 72% alcanzado en el período 2013-2015. La Oficina de Evaluación ha experimentado algunas dificultades para obtener oportunamente las respuestas del personal directivo a las recomendaciones contenidas en las evaluaciones y actualmente está elaborando un sistema automatizado en línea para modernizar la forma en que se efectúa el seguimiento de dicha información, lo que redundará en una mayor eficiencia. Las estadísticas sobre el seguimiento de las respuestas del personal directivo a las recomendaciones contenidas en las evaluaciones correspondientes a 2017 se incluirán en el informe de evaluación anual de 2017-2018.
	Meta: las recomendaciones de la Oficina de Evaluación aprobadas por el Consejo de Administración se recogen en el Plan estratégico para 2018-2021	**Alcanzada.** Los informes de evaluación anuales han servido sistemáticamente de base para los planes estratégicos de la OIT. En el Plan estratégico para 2018-2021 se reconoce la importancia de la evaluación en apoyo de la labor de la OIT a fin de fortalecer la rendición de cuentas con respecto a los resultados. En él se precisa que la función de evaluación es un mecanismo para garantizar una adecuada rendición de cuentas a los mandantes, ya que ofrece información objetiva sobre los avances en la aplicación del programa y sobre los resultados obtenidos.
La calidad de las evaluaciones de alto nivel y de proyectos emprendidas en la OIT se ajusta a las prácticas óptimas definidas por la OCDE y a las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas	Meta: las evaluaciones externas confirman que el 85% de las evaluaciones de proyectos cumplen las normas de la OCDE y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas	**Alcanzada.** Los informes de evaluación se someten a evaluaciones de calidad externas bienales. La elaboración de un abundante material de orientación y las actividades de fortalecimiento de la capacidad permitieron mantener la calidad de las evaluaciones de los proyectos en niveles aceptables. En el bienio 2014-2015, el 70% de los informes de evaluación cumplieron en parte, totalmente o con creces las normas de calidad del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. En la evaluación externa de las evaluaciones de proyectos que se realizó en octubre de 2017, se indicó que más del 90% de los informes evaluados cumplían los requisitos mínimos de calidad.
	Meta: el informe de la evaluación externa independiente de la función de evaluación de la OIT de 2016 confirma que la calidad de la evaluación de alto nivel es aceptable	**Alcanzada.** En la *evaluación independiente de la función de evaluación de la OIT de 2016* se concluyó que, en general, tanto la evaluación de alto nivel como las evaluaciones de proyectos utilizaban métodos adecuados para la recopilación y el análisis de datos y que su calidad había mejorado considerablemente desde la evaluación externa independiente de 2010.
	Meta: uso mejorado de la metodología de evaluación del impacto por los departamentos técnicos de conformidad con las orientaciones de la Oficina de Evaluación	**Alcanzada.** Se elaboró una nota de orientación actualizada sobre la evaluación del impacto y el Servicio de asistencia para el examen de la evaluación del impacto de la Oficina de Evaluación ha proporcionado servicios de control de la calidad y ha formulado recomendaciones con respecto a cuatro evaluaciones de impacto ya realizadas o en curso de realización. En diciembre de 2017 se iniciaron los preparativos de un examen *ex post* de la calidad de una selección de evaluaciones de impacto.
Se mejoran la capacidad y las prácticas del personal y los mandantes de la OIT en materia de evaluación	Meta: por lo menos 75 mandantes han recibido formación en materia de evaluación y 50 miembros del personal de la OIT han obtenido el certificado de gestor de evaluaciones	**Parcialmente alcanzada.** La Oficina de Evaluación amplió y mejoró de manera gradual su oferta combinada de productos y servicios de formación. En 2016, se impartió formación a 124 mandantes y, en 2017, se preparó un programa revisado de formación sobre el proceso de evaluación destinado a los mandantes tripartitos en el contexto de los ODS. Hasta la fecha, un total de 77 miembros del personal de la OIT han obtenido el certificado de gestor de evaluaciones en el marco del Programa de certificación de gestores de evaluación. En el bienio 2016-2017, 47 funcionarios recibieron formación sobre gestión de evaluaciones, pero sólo ocho obtuvieron el certificado correspondiente. En 2016, la Oficina de Evaluación creó el Programa de formación sobre evaluación interna, con la finalidad de mejorar la calidad de las autoevaluaciones y de las evaluaciones internas. En abril de 2017, 24 miembros del personal de la mayoría de las regiones y de la sede participaron en el proyecto experimental.

Índice

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (cont.)*

Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT		
Indicador C.1: Eficacia, a nivel nacional, de la metodología de programación actualizada		
Porcentaje de PTDP que cumplen los criterios de calidad de conformidad con la metodología y directrices revisadas, en particular basándose en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente	Meta: 80%	**Alcanzada.** El 100% de los nuevos PTDP elaborados y aprobados en el período comprendido entre septiembre de 2016 y diciembre de 2017 (desde la publicación de la versión 4 de la *Guía práctica de la OIT sobre los Programas de Trabajo Decente por País*), es decir, seis nuevos programas, cumplen los criterios.
Indicador C.2: Eficacia de la movilización de contribuciones voluntarias procedentes de una base de donantes diversificada y de la gestión de esas contribuciones		
Parte de los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias (cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios y CSPO) como porcentaje del total de gastos	Meta: 45%	**No alcanzada.** 39,6%
Porcentaje de las contribuciones voluntarias gestionadas por las oficinas exteriores	Meta: 80%	**No alcanzada.** 73,1%
Indicador C.3: Eficacia de los servicios de apoyo de la OIT		
Porcentaje de usuarios que se declaran «satisfechos» o «muy satisfechos» con la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT	Meta: aumento del 10%	**En curso.** En el segundo trimestre de 2018 se realizará el seguimiento de la Encuesta sobre la salud organizacional, necesario para medir este indicador.
Indicador C.4: Eficacia de las actividades de mejora de las competencias y la capacidad de liderazgo		
Aumento del número de miembros del personal que cambia de lugar de destino por un período de uno o más años	Meta: 25%	**No alcanzada.** No hubo un aumento significativo del número de miembros del personal que cambiaron de lugar de destino en 2016-2017 (101) en comparación con 2014-2015 (99). Cabe señalar, sin embargo, que en 2014-2015 se registró un aumento del 34% en comparación con 2012-2013, período en el que 74 funcionarios cambiaron de lugar de destino.
Porcentaje de personal directivo que, tras haber recibido en la evaluación del desempeño de final del ciclo la calificación de «insuficiente» en los objetivos de gestión, participa en actividades de mejora de la capacidad de liderazgo	Meta: 75%	**Alcanzada.** 75%

Cuadro 2. *Resultados funcionales: metas y resultados obtenidos por indicador (fin)*

Porcentaje de miembros del personal que han cumplimentado su «Perfil de funcionario» en *ILO People*	Meta: 75%	**No alcanzada.** 55%. En 2017 se hizo menos hincapié en la cumplimentación del «Perfil de funcionario» porque la puesta en marcha de la nueva plataforma de contratación en línea en 2018 entrañará cambios en su estructura.
Porcentaje de nuevos miembros del personal que, dentro de los seis meses posteriores a su entrada en funciones, han participado en el programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna	Meta: 80%	**No alcanzada.** 48%. El cumplimiento general ha alcanzado el 81%. Los nuevos miembros del personal han tenido dificultades para completar el programa en los seis primeros meses, pero el 58% lo hizo en los ocho primeros meses.
Indicador C.5: Eficacia de la gestión de las instalaciones		
Las obras del proyecto de renovación del edificio de la sede efectuadas durante el bienio avanzan conforme al calendario previsto o van más adelantadas y se ajustan al presupuesto asignado	Meta: 100%	**Alcanzada.** Los trabajos de renovación en curso avanzan según el calendario fijado. El presupuesto total para las obras iniciales se mantiene dentro de los límites previstos en el plan de financiación que aprobó el Consejo de Administración. Los ahorros obtenidos gracias a los análisis de valor se reasignarán a la reserva destinada a sufragar los gastos imprevistos.
Se han puesto en marcha procedimientos eficaces de gestión de residuos en algunas oficinas exteriores a título experimental	Meta: 5 oficinas exteriores	**Alcanzada.** Se llevaron a cabo los procedimientos previstos a título experimental en cinco oficinas exteriores, a saber, una evaluación de referencia, un plan de acción y la elaboración de material de orientación aplicable en otras oficinas exteriores.

Índice

Anexo II
Datos financieros complementarios

En el presente documento se proporciona información complementaria sobre los gastos incurridos por la OIT en 2016-2017 por resultado en materia de políticas.

En los gráficos 1 a 5 figura un desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación correspondientes a cada una de las cinco regiones de la OIT.

En los gráficos 6 a 15 figura la participación porcentual en el gasto total, desglosada por resultado en materia de políticas, de los departamentos de la sede y de los programas aplicados en las cinco regiones de la OIT, medida con arreglo al tiempo invertido en actividades técnicas y analíticas y servicios asociados a cada uno de los resultados por funcionario internacional de la categoría de servicios orgánicos financiado con cargo al presupuesto ordinario. Este es un buen criterio de medición de la participación en el gasto total dado que los gastos de personal representan el 70 por ciento de los recursos totales del presupuesto ordinario.

Gráfico 1. Desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación en África, 2016-2017 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

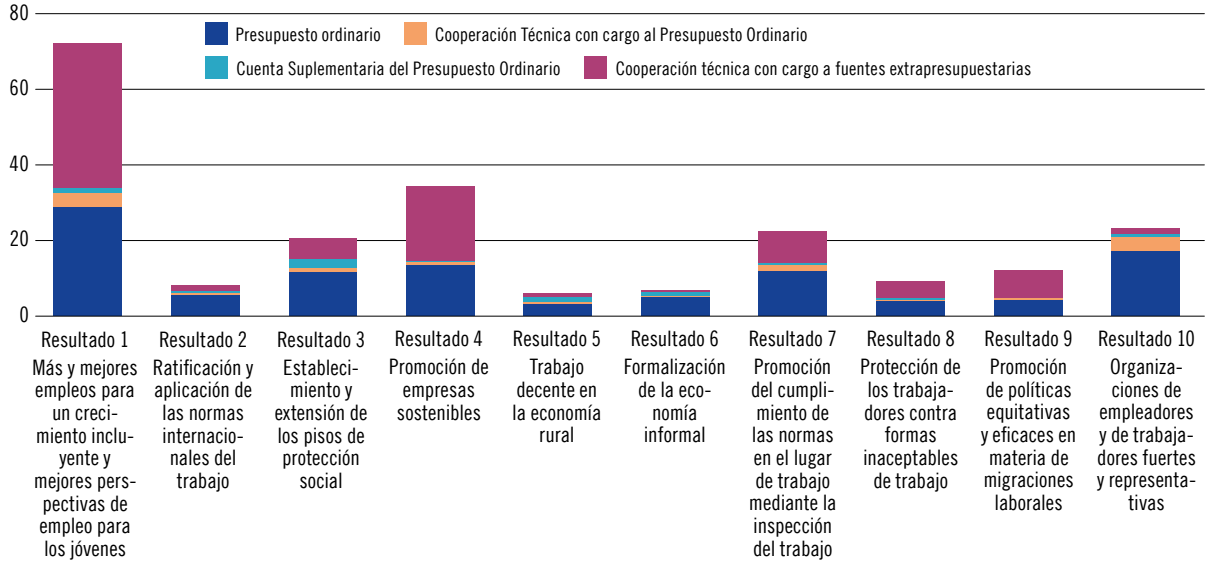


Gráfico 2. Desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación en las Américas, 2016-2017 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

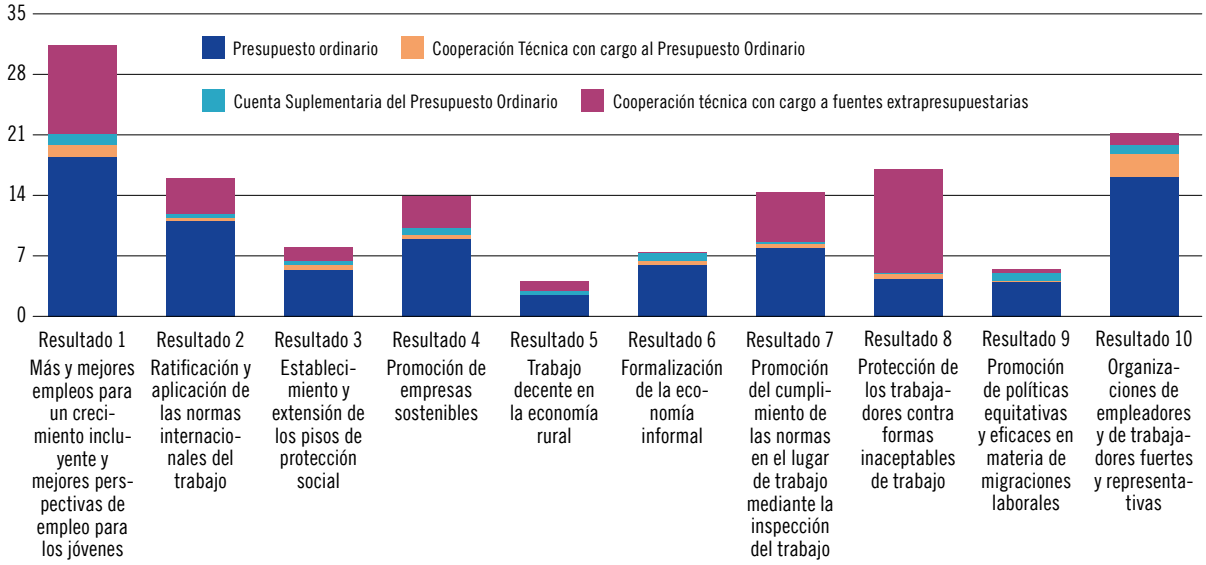


Gráfico 3. Desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación en los Estados árabes, 2016-2017 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

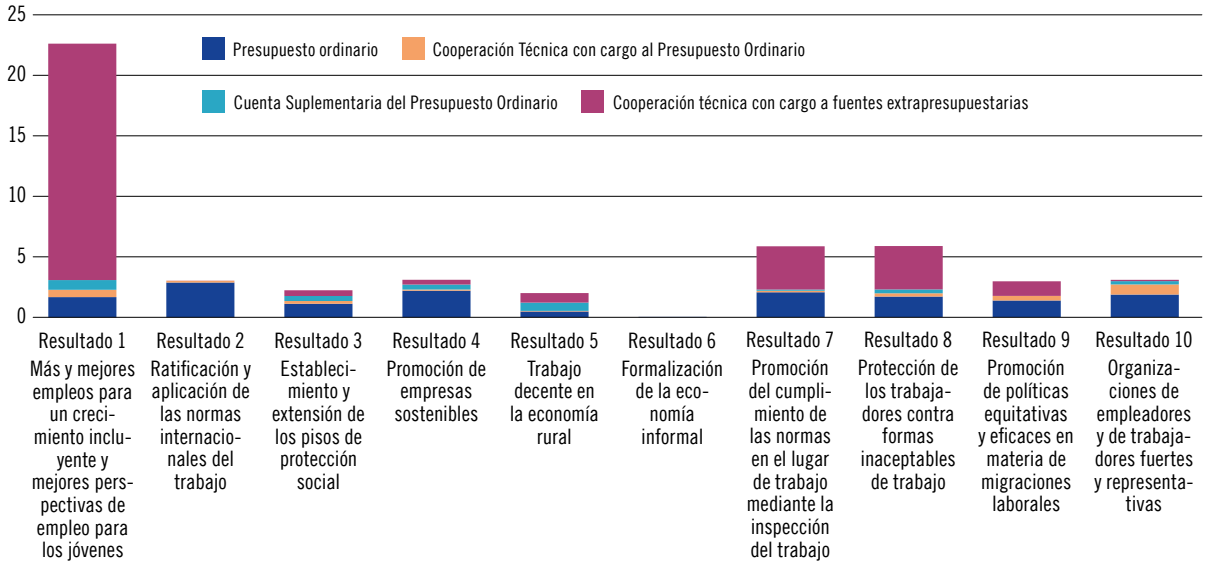


Gráfico 4. Desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuete de financiación en Asia y el Pacífico, 2016-2017 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

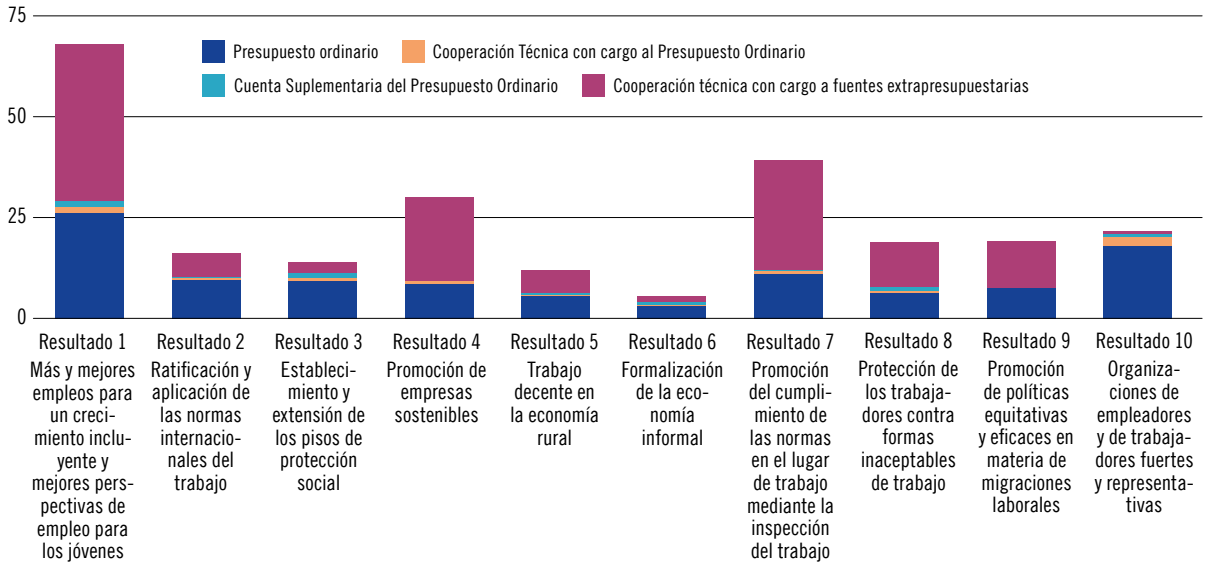


Gráfico 5. Desglose de los gastos totales por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación en Europa y Asia Central, 2016-2017 (en millones de dólares de los Estados Unidos)

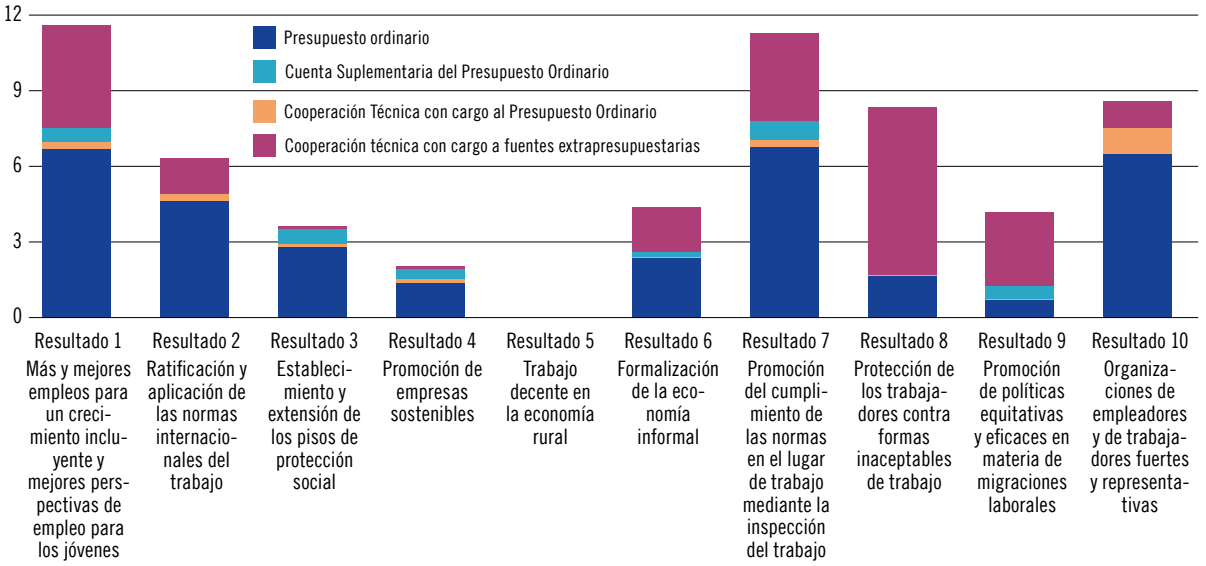


Gráfico 6. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 1 – *Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes*

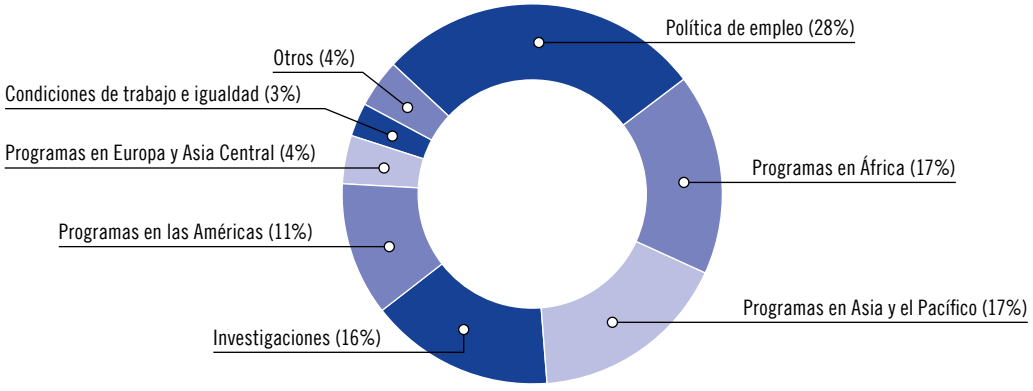


Gráfico 7. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2 – *Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo*

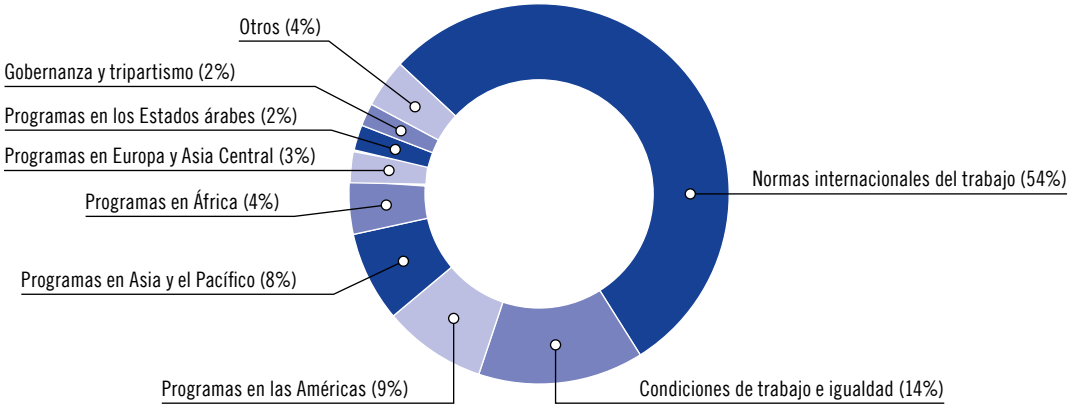


Gráfico 8. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3 – *Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social*

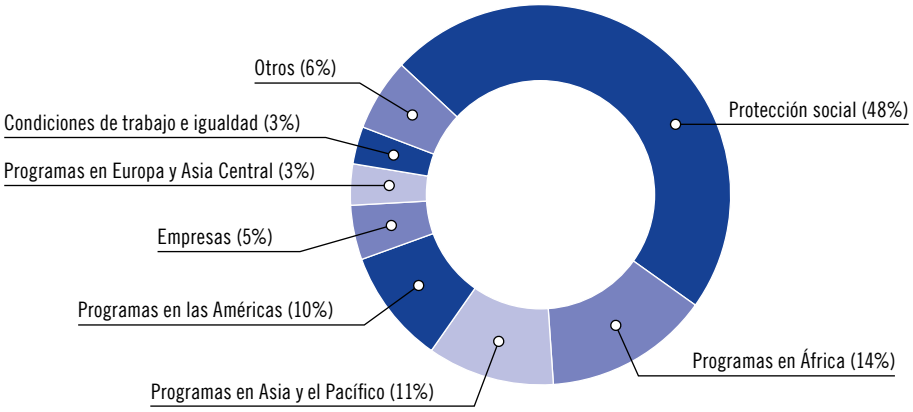


Gráfico 9. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4 – *Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles*

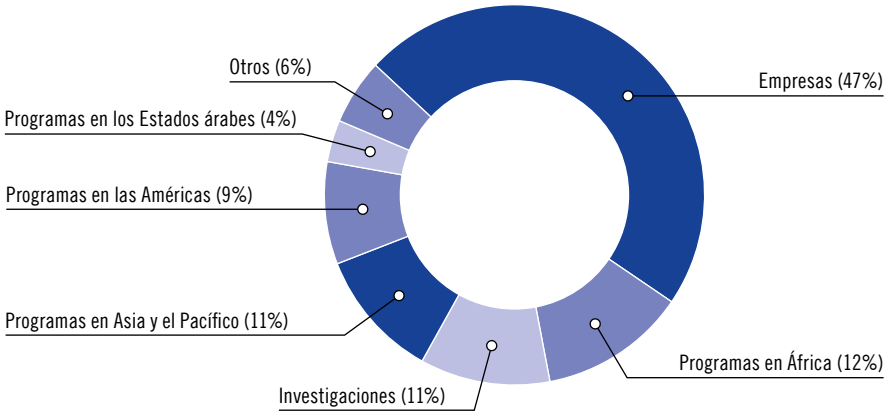


Gráfico 10. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5 – *Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural*

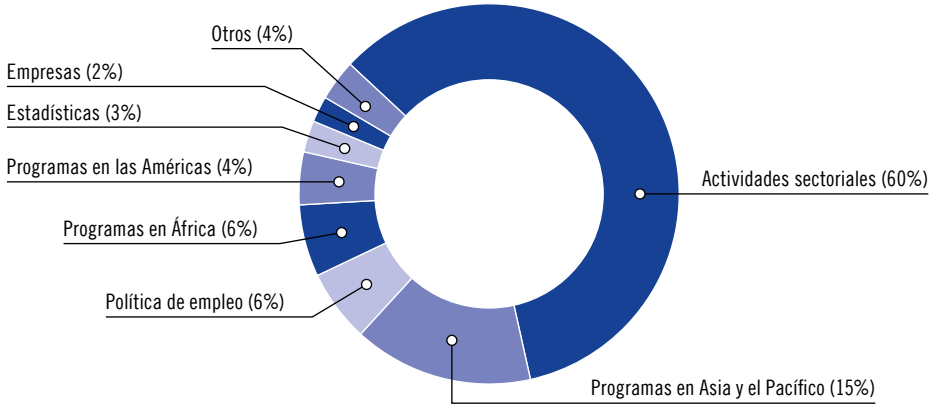


Gráfico 11. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 6 – *Resultado 6: Formalización de la economía informal*

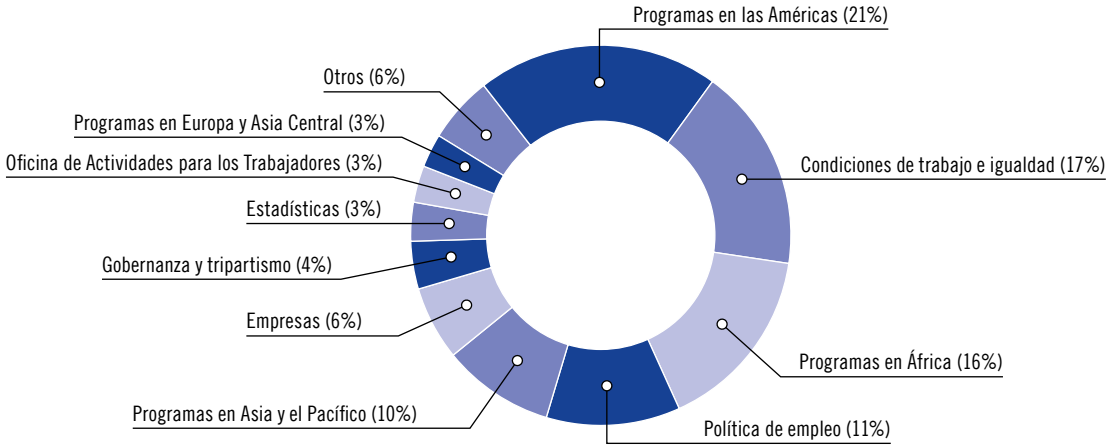


Gráfico 12. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 7 – *Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo*

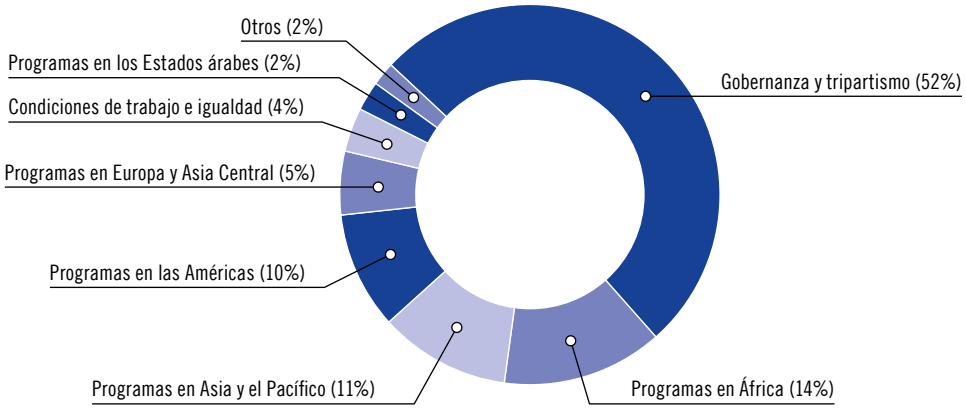


Gráfico 13. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 8 – *Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo*

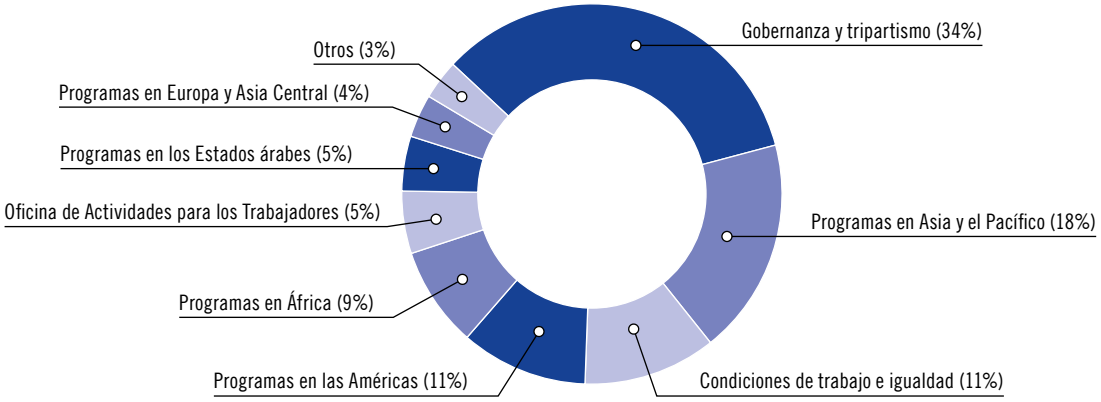


Gráfico 14. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 9 – *Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales*

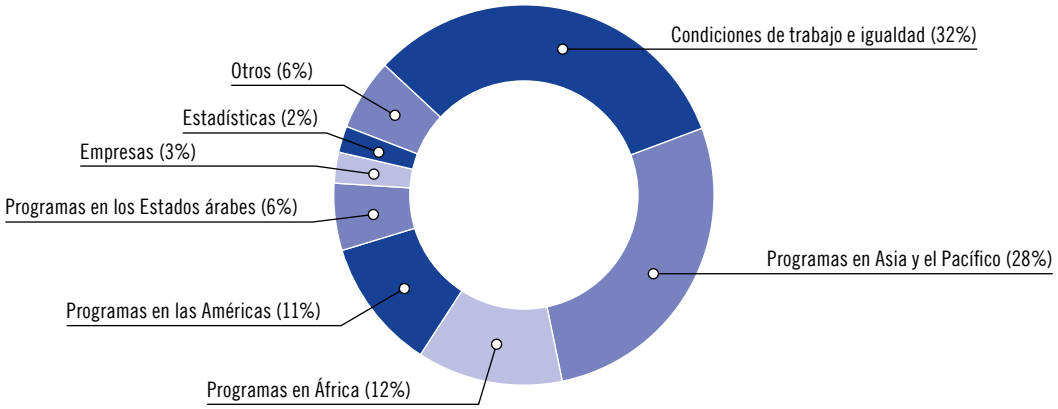
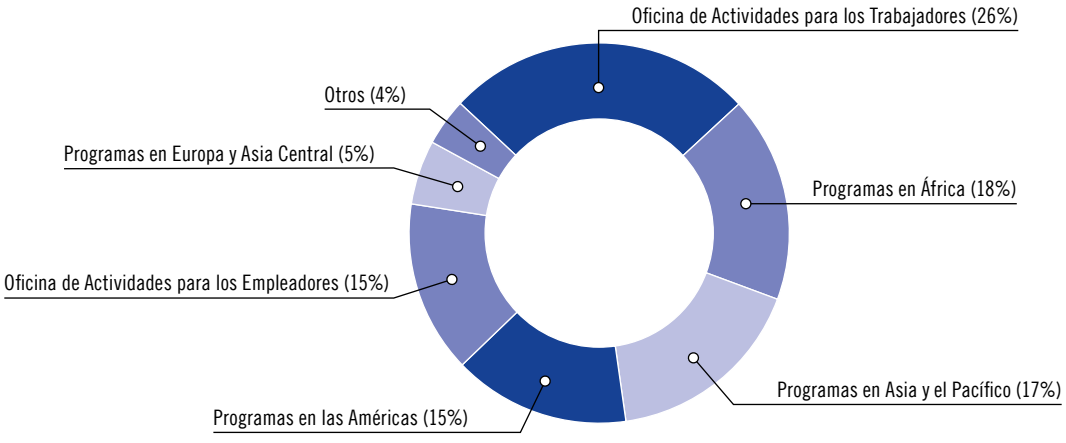



Gráfico 15. Participación porcentual de los departamentos y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 10 – *Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas*