



## Consejo de Administración

322.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 30 de octubre – 13 de noviembre de 2014

GB.322/PFA/1

Sección de Programa, Presupuesto y Administración  
Segmento de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

Fecha: 26 de septiembre de 2014

Original: inglés

### PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Proyecto de plan estratégico de transición para 2016-2017 y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017

#### Finalidad del documento

En marzo de 2014, el Consejo de Administración solicitó al Director General que:

a) presentara un proyecto de plan estratégico de transición para el período 2016-2017 a la 322.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2014) del Consejo de Administración para su consideración, y

b) incluyera el plan estratégico de transición para 2016-2017 en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 del Director General. Se invita al Consejo de Administración a que formule observaciones sobre el proyecto de plan estratégico de transición propuesto así como sobre la información preliminar relativa a las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 y a que brinde orientaciones a la Oficina para la presentación de dichas propuestas en su 323.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2015).

**Objetivo estratégico pertinente:** Los cuatro objetivos estratégicos.

**Repercusiones en materia de políticas:** Las orientaciones del Consejo de Administración servirán de base para la preparación de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Programa y Presupuesto para 2016-2017.

**Decisión requerida:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** En su reunión de marzo de 2015, el Consejo de Administración examinará las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 presentadas por el Director General.

**Unidad autora:** Departamento de Programación y Gestión Estratégicas (PROGRAM).

**Documentos conexos:** GB.320/PFA/3; GB.320/PV; GB.319/PFA/2; GB.322/INS/13/2; OIT: Aplicación del Programa de la OIT 2012-2013, Memoria del Director General (anexo al informe de la Presidenta del Consejo de Administración), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2014; GB.304/PFA/2 (Rev).



*Índice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
I. Plan estratégico de transición y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 .....	1
II. Contexto .....	3
III. Énfasis en diez resultados en materia de políticas .....	5
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes .....	5
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo .....	8
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social .....	10
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles .....	12
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural .....	14
Resultado 6: Formalización de la economía informal .....	16
Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo .....	18
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo .....	21
Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales .....	23
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas .....	25
IV. Estrategias transversales .....	29
Normas internacionales del trabajo .....	29
Diálogo social .....	30
Igualdad de género y no discriminación .....	30
Poner fin a la pobreza .....	31
Transición justa a una economía verde .....	31
V. Presentación resumida de las prioridades regionales .....	32
África .....	32
América Latina y el Caribe .....	33
Asia y el Pacífico .....	33
Estados árabes .....	34
Europa y Asia Central .....	35
VI. Programa relativo a las investigaciones, los conocimientos, las estadísticas del trabajo y el desarrollo de la capacidad .....	35
Investigación y conocimientos .....	36
Estadísticas del trabajo .....	37

Fortalecimiento de la colaboración entre el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y la OIT .....	38
VII. Resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo .....	39
Resultado A: Promoción eficaz del trabajo decente en el mundo del trabajo .....	39
Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización .....	41
Resultado C: Utilización eficaz y eficiente de los servicios de apoyo y de los recursos de la OIT .....	43

## Introducción

1. El presente examen preliminar del plan estratégico de transición y de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 se presenta en circunstancias muy distintas a las que se dieron en ciclos de planificación anteriores.
2. En su 320.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2014), el Consejo de Administración decidió que, al expirar el actual Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, se debería adoptar un plan estratégico de transición de sólo dos años, que coincidiera con el Programa y Presupuesto para 2016-2017, de manera que a partir de 2018 la OIT pudiera armonizar su ciclo de planificación estratégica cuadrinial con el de las Naciones Unidas, con arreglo a la recomendación de la Asamblea General de las Naciones Unidas <sup>1</sup>.
3. Este ciclo de programación brinda a la OIT la oportunidad no sólo de seguir centrando sus actividades en un número específico de cuestiones esenciales para el mundo del trabajo, en el que puede y debería marcar una diferencia demostrable, sino también de integrar mejor estas cuestiones en su enfoque de la gestión basada en los resultados. Sobre la base de los progresos realizados en relación con las esferas de importancia decisiva (ACI) definidas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015, estas cuestiones fundamentales se recogerían en diez resultados previstos en materia de políticas, que irían acompañados de cinco estrategias transversales pertinentes para la totalidad o algunos de esos resultados, y estarían complementados por otros resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo.
4. En anteriores bienios, el Consejo de Administración ha sabido aprovechar la oportunidad que le brinda la reunión de octubre/noviembre para realizar un examen preliminar de las propuestas de programa y presupuesto que se han de someter a la siguiente reunión de marzo, antes de la adopción definitiva por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de junio. Este examen preliminar ha permitido al Consejo de Administración proporcionar orientaciones y directrices sobre la estrategia general y el objetivo central de las propuestas. En esta ocasión, a la luz de las consultas informales celebradas durante la 103.<sup>a</sup> reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se somete a la consideración del Consejo de Administración un examen preliminar más denso que en reuniones anteriores. En este examen se deberían distinguir claramente las áreas de continuidad de las labores y las áreas de innovación que, en conjunto, muestran que la OIT está impulsando su Programa de Trabajo Decente de manera coherente y se aplica con rigor a cumplir tanto su labor sustantiva como su compromiso de lograr la eficacia y su voluntad de reforma.

### I. Plan estratégico de transición y examen preliminar de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017

5. La OIT sigue promoviendo la justicia social a través del Programa de Trabajo Decente y sus cuatro pilares — creación de empleos, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social — que siguen siendo los objetivos estratégicos de la Organización. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, proporciona un marco general y es un valioso instrumento para la consecución del mandato de la OIT. La evaluación de las repercusiones que dicha Declaración ha tenido hasta la

<sup>1</sup> Documentos GB.320/PFA/3, párrafo 19 y GB.320/PV, párrafo 664.

fecha, punto que está previsto que se examine en la 105.<sup>a</sup> reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo, brindará la oportunidad de determinar la manera en que se pueden introducir mejoras para optimizar su impacto en el futuro.

6. Aprovechando la experiencia adquirida en el actual bienio en términos de resultados sustantivos y mejores métodos de trabajo, se propone que el plan estratégico de transición para 2016-2017 se base en diez resultados en materia de políticas, a saber:
  1. Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes.
  2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.
  3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social.
  4. Promoción de empresas sostenibles.
  5. Trabajo decente en la economía rural.
  6. Formalización de la economía informal.
  7. Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo.
  8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.
  9. Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.
  10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas.
7. Con la introducción de estos diez resultados se propone focalizar más el programa de la OIT en comparación con los 19 resultados definidos para el período 2010-2015. En esencia, dichos resultados se basan en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y su consecución requiere trabajar en colaboración para poder realzar su carácter indisociable, interrelacionado y complementario como se señala en la Declaración sobre la Justicia Social. Asimismo, sientan las bases para la elaboración del próximo plan estratégico de la OIT, que habrá que ir adaptando en función de los cambios que se produzcan o de las decisiones que se adopten, en particular a la luz del seguimiento de la agenda para el desarrollo después de 2015.
8. En el examen preliminar se recogen las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores, incluidas las que se señalan en informes recientes sobre la aplicación del programa de la OIT. Entre ellas, cabe mencionar la necesidad de priorizar con menos programas, de mayor alcance y mejor integrados; la necesidad de lograr más resultados trabajando en colaboración con otros asociados; el reconocimiento de que, para obtener resultados significativos, se requiere tiempo e intervenciones planificadas y coordinadas en consecuencia, y la necesidad de valerse de determinadas herramientas y productos para generar resultados de mayor magnitud y alcance.
9. Los avances logrados con respecto a las ACI en el presente bienio serán de gran utilidad en la aplicación de estos resultados. Ya se han adquirido importantes conocimientos en relación con una mejor focalización y trabajo en equipo entre las distintas áreas de políticas así como entre la sede y las regiones. Gracias a la información complementaria aportada por el examen de las actividades en el terreno, se profundizarán estos enfoques en 2016-2017.

10. Sin perjuicio de las deliberaciones que tengan lugar sobre el plan estratégico de transición, en las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 se enunciarán propuestas completas con respecto a cada uno de los diez resultados en materia de políticas. En cada estrategia vinculada a un resultado se especificará la manera de abordar las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, y la igualdad de género y la no discriminación. Asimismo, se detallarán los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina como contribución al logro de los cambios previstos.
11. El proyecto de marco de resultados que figurará en las propuestas de marzo de 2015 se basará en las enseñanzas extraídas de anteriores informes sobre la aplicación del programa y en las orientaciones correspondientes del Consejo de Administración con respecto a la medición rigurosa y el aumento de la coordinación y la coherencia entre todos los resultados. Establecerá un vínculo claro y lógico entre la medición del desempeño y los cambios previstos que puede verse afectado por las actividades de la OIT y contendrá una formulación de indicadores y de criterios de medición más coherente.
12. Cada uno de los diez resultados en materia de políticas, con una sola excepción, irá acompañado de tres indicadores que se refieren a un resultado concreto respectivamente en materia de: políticas, estrategias y marcos normativos o jurídicos; fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación de servicios; y fortalecimiento de las capacidades institucionales para el desarrollo de conocimientos, capacidad analítica, estadísticas y divulgación de la información. El proyecto de indicadores se someterá a un examen de expertos internos y externos antes de ser ultimado. Para cada indicador se establecerán metas desglosadas por regiones, medios de comprobación y, en la medida de lo posible, criterios de referencia.
13. Asimismo, se presentarán propuestas completas para los tres resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo, que se han reorientado y ajustado al proceso continuo de reforma de la OIT.
14. Además, para cada resultado, las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 contendrán propuestas presupuestarias específicas que tendrán en cuenta las repercusiones de los compromisos permanentes y las reformas en curso.

## II. Contexto

15. El plan estratégico de transición tiene que abordar de frente el contexto externo del mundo del trabajo en el que se sitúa y aprovechar al máximo el contexto interno de la reforma emprendida en la Organización.
16. El contexto externo sigue siendo extremadamente difícil para muchos Estados Miembros, lo que les genera importantes incertidumbres. La recuperación de la crisis financiera que estalló unos ocho años antes del inicio del bienio 2016-2017 sigue siendo lenta, desigual y frágil. Como consecuencia de ello, los niveles de desempleo en el mundo siguen siendo muy superiores a los registrados antes de la crisis y, según las previsiones actuales, seguirá aumentando los déficit de empleo a lo largo del bienio. Más aún, hay una creciente toma de conciencia de que incluso si se logra superar la crisis ello no significa necesariamente que los empleos vuelvan a tener las mismas características ni que se localicen en los mismos lugares y sectores que en el pasado. El propósito de las iniciativas del centenario de la OIT, en particular de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, es abordar algunas de esas cuestiones fundamentales y servir de marco para la aplicación del plan estratégico de transición.
17. El ritmo de crecimiento demográfico y de la población activa está disminuyendo a nivel mundial, registrándose un rápido envejecimiento de la población en muchos países

mientras que en otros la población joven es muy numerosa. Aunque ha aumentado la proporción de hogares de ingresos medios en varias regiones, se han observado escasas mejoras en los grupos con salarios o ingresos bajos. La pobreza y la informalidad son predominantes en muchos países. La desigualdad de los ingresos es un problema cada vez más extendido y una cuestión de política fundamental en todas las regiones que constituye un factor de riesgo añadido para la estabilidad social. La disparidad entre la oferta y la demanda de calificaciones y las presiones migratorias agravan las tensiones en el mercado de trabajo. Aproximadamente un 75 por ciento de la población mundial carece de protección social o goza sólo de una cobertura parcial. Y a todo esto se suman los continuos avances tecnológicos que están modificando la naturaleza del trabajo.

- 18.** Un elemento determinante del debate mundial es la agenda para el desarrollo después de 2015, que se basará en las discusiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y se verá fuertemente influida por otras reuniones de alto nivel como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que se celebrará en París en 2015. Lo que se puede decir por ahora es que, de los 17 objetivos de desarrollo sostenible propuestos, el objetivo relativo al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente de aquí a 2030 pudiera ser uno de los objetivos seleccionados, dado que ya se reconocen debidamente los desafíos que plantean la igualdad de género, la protección social, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, los derechos laborales, el empleo juvenil, la migración y el desarrollo empresarial.
- 19.** La crisis prolongada ha dado lugar, entre otras cosas, a que cada vez más se ponga en entredicho la capacidad de las instituciones públicas y de los interlocutores — incluidos los mandantes tripartitos de la OIT — para dar respuestas creíbles y acertadas a los principales problemas que afronta el mundo del trabajo. En general, el sistema multilateral se enfrenta a cuestiones similares.
- 20.** En el contexto interno de la OIT se está dando un proceso de reforma sostenido a fin de preparar a la Organización para que pueda responder a estos problemas mundiales. El plan estratégico de transición y las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 se han elaborado a la luz del programa de reforma en curso. Los objetivos constantes de estas reformas han sido: el fortalecimiento de la capacidad técnica de la Organización mediante, por ejemplo, la mejora de sus capacidades en materia de investigación, conocimientos y estadísticas del trabajo; asegurar una gobernanza adecuada de todas sus responsabilidades; y lograr establecer procesos de trabajo eficaces y hacer un uso óptimo de los recursos en todas las actividades de la OIT. En el bienio 2016-2017 se seguirá avanzando en esta dirección y para ello se redistribuirán los recursos del presupuesto ordinario con arreglo a esos objetivos.
- 21.** Se ha estado informando periódicamente al Consejo de Administración acerca de los progresos realizados en el proceso de reforma, el cual a su vez ha alentado, apoyado y orientado a la Oficina a ese respecto. Entre otros aspectos destacables, cabe mencionar la reestructuración de la alta dirección en 2012; la reorganización de la secretaría de la sede en 2013; la creación del Departamento de Investigaciones; una nueva Estrategia en materia de Recursos Humanos; un examen exhaustivo de las actividades de la OIT en el terreno con cambios que han de introducirse sobre la base del mensaje del Director General publicado en septiembre de 2014; y un examen todavía en curso de los procesos de trabajo a fin de lograr una mayor eficiencia y permitir la transferencia de recursos de los servicios de administración y apoyo a las actividades técnicas. Además, prosigue el proceso de reforma del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del trabajo.
- 22.** El éxito de estas reformas se medirá por la capacidad que tenga la OIT para: mejorar la calidad de su trabajo, organizado de manera que se logre un impacto óptimo; prestar servicios más útiles y pertinentes a sus mandantes; y desplegar sus actividades con mayor



eficacia y eficiencia. Las propuestas que se exponen en este examen preliminar tienen por finalidad asegurar que todos los beneficios de la reforma se integren en el plan estratégico de transición para 2016-2017.

### III. Énfasis en diez resultados en materia de políticas

23. Los resultados en materia de políticas están concebidos para promover la adopción de enfoques integrados respecto de los principales problemas que afectan al mundo del trabajo. Cada uno de estos resultados se basa en la colaboración en toda la Oficina y en métodos de trabajo comunes. Las contribuciones más importantes que cada resultado aporta a los demás se señalarán en la fase de elaboración, serán objeto de seguimiento durante la aplicación y se evaluarán cuando haya que dar cuenta de los resultados. Se parte de la premisa de que una mayor coherencia en la fase de planificación debería producir resultados que tengan en conjunto un alcance superior al de la suma de las partes que lo componen y permitan en última instancia reforzar el impacto de la labor de la Oficina.

#### Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes

*Enunciado del resultado: Los Estados Miembros promueven más y mejores empleos, mejoran las perspectivas de empleo para los jóvenes, y desarrollan economías más incluyentes.*

#### Cuestión que ha de abordarse

24. El desempleo de larga duración y la inseguridad del empleo han aumentado, en particular en los países más afectados por la crisis mundial. El desempleo, la informalidad y la pobreza en el trabajo siguen siendo fenómenos muy extendidos en muchos países, y en la mayoría de los países el crecimiento de los salarios ha quedado rezagado con respecto al crecimiento de la productividad. Las desigualdades han aumentado, mientras que persisten los desequilibrios de género. Los jóvenes se ven desproporcionadamente afectados por estas tendencias.
25. En la 103.<sup>a</sup> reunión (2014) de la Conferencia Internacional del Trabajo, los mandantes convinieron en que esos desafíos requerían la adopción de «estrategias de crecimiento proactivas, centradas en el empleo y de carácter incluyente, y marcos de política equilibrados, coherentes y bien articulados tanto a nivel global como nacional»<sup>2</sup>.

#### Cambios previstos

26. Los principales cambios previstos son los siguientes:
- participación efectiva e informada de los mandantes en la formulación, aplicación y seguimiento de marcos integrales de políticas de empleo, incluidos planes de acción relativos a los jóvenes;

<sup>2</sup> OIT: *Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2014.

- mayor utilización de los conocimientos sobre: i) las políticas macroeconómicas encaminadas a lograr más y mejores empleos y un crecimiento incluyente; y ii) las políticas (en materia de competencias profesionales, industriales, comerciales, sectoriales, de inversión, infraestructura y medio ambiente) que promuevan reformas estructurales y permitan aumentar la cantidad y la calidad del empleo;
- mayor utilización de los conocimientos sobre las políticas e instituciones del mercado de trabajo (negociación colectiva, política salarial, tiempo de trabajo, protección del empleo, igualdad de oportunidades, servicios de empleo y estrategias de activación destinadas en particular a los jóvenes) que coadyuven a la creación de más y mejores empleos;
- mejora de la capacidad de los mandantes para desarrollar competencias eficaces que respondan a la demanda del mercado de trabajo y contribuyan a la obtención de resultados en materia de trabajo decente.

### ***Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores***

27. Las conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con el empleo (2014) y con el empleo juvenil (2012), así como las enseñanzas extraídas de evaluaciones de la labor de la OIT indican que promover la creación de más y mejores empleos exige:

- un enfoque holístico, basado en consultas tripartitas y en el diálogo social, en el que se preste especial atención a la aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas así como a los mecanismos de coordinación interinstitucionales;
- un enfoque equilibrado de las políticas y medidas relacionadas con la demanda y la oferta;
- coherencia entre las políticas y los servicios públicos y el sector privado para la creación de empleo y la promoción de trabajo decente;
- complementariedades entre las instituciones del mercado de trabajo (incluidas las políticas salariales, los salarios mínimos, la negociación colectiva, y la provisión de protección social) para abordar la cuestión de la calidad del empleo y atajar las desigualdades;
- medidas específicas para hacer frente a la crisis sin precedentes del empleo juvenil a través de un enfoque equilibrado de las políticas de activación y la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras jóvenes;
- evaluaciones basadas en datos empíricos de políticas que resultan eficaces y que orientan las estrategias que la OIT aplica en los países y la promoción a nivel mundial.

### ***Medios de acción y apoyo a los mandantes***

28. La OIT mejorará el asesoramiento y las herramientas de política, el fortalecimiento de la capacidad, el desarrollo de conocimientos y la cooperación técnica en cinco campos temáticos, a saber:

- Marcos amplios de políticas de empleo: la OIT brindará asesoramiento en materia de políticas, basándose en el Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122), para formular, aplicar y dar seguimiento a los marcos amplios de políticas de empleo.

- Políticas macroeconómicas encaminadas a lograr más y mejores empleos y un crecimiento incluyente: la OIT seguirá realizando investigaciones y fomentando la capacidad en relación con las políticas macroeconómicas favorables al empleo, con inclusión de los vínculos con la inversión productiva, la transformación estructural, la expansión de empresas sostenibles, y la reducción de las desigualdades.
- Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes: la OIT se centrará en aquellas medidas que promueven el empleo de los jóvenes haciendo especial hincapié en la calidad del empleo, la pobreza en el trabajo, los grupos desfavorecidos y la economía verde. Se evaluarán los sistemas de desarrollo de las competencias y las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a los jóvenes y a otros grupos desfavorecidos y se proporcionará apoyo para reforzar los servicios de empleo.
- Políticas industriales, sectoriales, comerciales, de inversión, desarrollo de competencias profesionales, infraestructura y medio ambiente: la OIT ampliará sus investigaciones en materia de políticas, asesoramiento y cooperación técnica a fin de determinar de qué manera dichas políticas contribuyen a la creación de empleo de calidad, el aumento de la productividad, la fijación de salarios más elevados y la diversificación de la economía, y cómo repercuten en el desarrollo de las competencias profesionales.
- Mercados de trabajo inclusivos: un mayor conocimiento de lo que es eficaz en relación con las complementariedades entre las distintas instituciones del mercado de trabajo, la calidad del empleo y el crecimiento incluyente permitirá prestar asesoramiento y asistencia técnica fundamentados sobre las instituciones del mercado de trabajo, la negociación colectiva, las políticas salariales, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo.

### **Cuestiones transversales**

29. *Normas internacionales del trabajo*: la estrategia se basa en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), así como en instrumentos relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo y otros convenios pertinentes, en particular el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).
30. *Diálogo social*: la OIT diseñará herramientas de fomento de la capacidad adaptadas a los interlocutores sociales para apoyar su participación efectiva en los diálogos sociales nacionales sobre políticas de empleo, en comités tripartitos para el desarrollo de las competencias profesionales, los servicios de empleo y la seguridad social, y en la negociación colectiva sobre salarios equitativos y fomento de más y mejores empleos.
31. *Igualdad de género y no discriminación*: se llevarán a cabo investigaciones orientadas a la adopción de políticas sobre la situación de las mujeres trabajadoras, que servirán de base a la iniciativa para el centenario relativa a las mujeres en el trabajo. Las investigaciones y el desarrollo de la capacidad respecto de las interacciones entre las políticas macroeconómicas, de empleo y del mercado de trabajo permitirán a los mandantes estar mejor preparados para propugnar la igualdad de género, la no discriminación y el crecimiento económico inclusivo.

32. *Pobreza*: en el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015, la OIT prestará asesoramiento a los países sobre las políticas de empleo productivo como factor decisivo para la reducción sostenida de la pobreza, y brindará asesoramiento técnico sobre metas cualitativas.
33. *Transición justa hacia una economía verde*: la OIT estudiará las interrelaciones entre las políticas de medio ambiente y la creación de empleo de calidad. En el contexto de esta labor examinará también la forma en que las políticas verdes en los sectores de la construcción, la agricultura y la energía renovable pueden promover el empleo de los jóvenes.
34. *Estadísticas*: se prestará asistencia para la compilación de información fidedigna sobre el mercado de trabajo como base para la formulación de políticas integrales de empleo. En el marco del fortalecimiento de la capacidad de los mandantes se aplicarán las nuevas definiciones de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo que figuran en la resolución adoptada por la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013).

### **Alianzas externas**

35. La agenda mundial para el desarrollo después de 2015 exigirá la creación de alianzas sólidas entre instituciones multilaterales, en particular las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y el G-20, así como entre grupos de reflexión del ámbito académico, organizaciones regionales, bancos regionales de desarrollo, y comunidades económicas subregionales. Se reforzarán además las alianzas en relación con el empleo juvenil dentro del sistema multilateral y con las instituciones regionales.

## **Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo**

*Enunciado del resultado: Los Estados Miembros ratifican, aplican y dan cumplimiento a las normas internacionales del trabajo para promover el trabajo decente y lograr sus objetivos sociales y económicos.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

36. Lograr una amplia ratificación de las normas internacionales del trabajo y su cumplimiento efectivo a nivel nacional es uno de los objetivos constitucionales de la OIT. Ahora bien, los niveles de ratificación son muy desiguales, aunque en general están aumentando, y los órganos de control señalan importantes deficiencias en la aplicación efectiva de dichas normas. Es necesario determinar aquellas normas o disposiciones que dificultan la ratificación, que ya no responden a las necesidades de los mandantes o que no abordan de manera adecuada las nuevas cuestiones que se plantean. Las dificultades que afronta la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ponen en peligro la eficacia de este resultado.

### **Cambios previstos**

37. Los principales cambios previstos son los siguientes:
  - participación activa de los mandantes en la preparación, adopción y aplicación de las normas internacionales del trabajo así como su pleno compromiso e identificación con el proceso;

- mayor ratificación, aplicación y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, siguiendo en particular las observaciones de los órganos de control;
- aumento de la capacidad y sensibilización de los mandantes, parlamentarios, jueces, y otros interlocutores clave con respecto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las orientaciones proporcionadas por los órganos de control.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

38. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- Ejemplos recientes, como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) e incluso el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, ponen de manifiesto cómo un fuerte compromiso de los mandantes tripartitos desde las primeras fases del proceso facilita un amplio apoyo y una aplicación efectiva.
- Los mandantes tripartitos pueden contribuir de manera eficaz señalando en las primeras fases del proceso los obstáculos específicos a la ratificación u otros problemas que dificultan la aplicación; esto permite mejorar considerablemente las perspectivas de una ratificación amplia y una aplicación efectiva.

### **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

39. La Oficina brindará su pleno apoyo al funcionamiento eficaz del sistema de control de la OIT y los diferentes órganos que lo componen a fin de reforzar y mantener su pertinencia.
40. Con base en las evaluaciones de las necesidades nacionales, los análisis de las lagunas jurídicas y las observaciones formuladas por los órganos de control, la OIT prestará asistencia técnica y asesoramiento especializado a los Estados Miembros que lo soliciten para remediar las deficiencias en la aplicación de los convenios ratificados y promover nuevas ratificaciones.
41. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Centro de Turín), se brindará apoyo para desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos, parlamentarios, jueces y otros interlocutores pertinentes en relación con las normas internacionales del trabajo y los órganos de control. A semejanza de la Academia sobre el Trabajo Marítimo, las actividades desarrolladas en colaboración con el Centro de Turín se centralizarán en una Academia emblemática sobre normas internacionales del trabajo.
42. A reserva de cualquier decisión que adopte el Consejo de Administración, el establecimiento de un mecanismo de examen de las normas permitiría actualizar, revisar o refundir las normas internacionales del trabajo a fin de asegurarse de que respondan a las necesidades de un mundo del trabajo en continua evolución.

### **Cuestiones transversales**

43. *Diálogo social*: se brindará apoyo para desarrollar la capacidad de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores a fin de que estén mejor preparados para participar en la elaboración, adopción y aplicación de las normas internacionales del trabajo. Se reforzará el apoyo que se presta a los mandantes tripartitos a nivel nacional para que den curso a las observaciones de los órganos de control.

44. *Igualdad de género y no discriminación:* se prestará especial atención a la aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a la igualdad de oportunidades y de trato. Se incorporará la perspectiva de género en las evaluaciones de las necesidades nacionales, los análisis de las lagunas jurídicas, y las actividades de formación y fortalecimiento de la capacidad.

### **Alianzas externas**

45. Se seguirán consolidando las alianzas con las Naciones Unidas y con otras organizaciones internacionales y regionales, así como las alianzas público-privadas que tienen por principal objetivo promover los instrumentos relativos a los derechos humanos. Sobre la base de la experiencia adquirida, se seguirá promoviendo la colaboración con las instituciones judiciales nacionales, por ejemplo mediante la prestación de asistencia técnica sobre derecho laboral junto con los parlamentos nacionales.

### **Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social**

*Enunciado del resultado: Los Estados Miembros aplican la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202) y amplían los sistemas de protección social como medio para acelerar la reducción de la pobreza, el crecimiento incluyente y la justicia social.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

46. La inmensa mayoría de la población mundial sigue sin gozar del derecho humano fundamental a la seguridad social. Sólo el 27 por ciento de la población mundial tiene acceso a sistemas integrales de protección social, mientras que el 73 por ciento restante no está en absoluto cubierta o sólo parcialmente.

### **Cambios previstos**

47. En determinados Estados Miembros, se ampliará la cobertura de la seguridad social en el contexto de los procesos nacionales de diálogo social, lo que tendrá repercusiones positivas en los ingresos y el bienestar de la población. Una respuesta interinstitucional coordinada incidirá en los debates sobre la protección social y orientará las prioridades de los mandantes a la hora de aplicar el enfoque de la OIT relativo a los pisos de protección social.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

48. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:
- Investigaciones recientes de la OIT muestran que la protección social es una política económica acertada que contribuye al crecimiento inclusivo al impulsar el desarrollo del capital humano y favorecer el consumo interno. Además, reduce la pobreza, la exclusión, la vulnerabilidad y las desigualdades, al tiempo que favorece la estabilidad política y la cohesión social.
  - Un enfoque participativo, en el que se identifiquen las necesidades y las prioridades nacionales y que abarque a los encargados de la planificación y de la toma de decisiones a nivel nacional, como los Ministerios de Planificación y Finanzas y los

interlocutores sociales, es indispensable para el logro de un desarrollo coordinado y efectivo de pisos de protección social definidos a nivel nacional.

- Las intervenciones en materia de protección social producen beneficios inmediatos en la vida de las personas, quienes por su parte contribuyen a construir sociedades más equitativas y sanas. Por ejemplo, en Mozambique, 800 000 personas se están beneficiando de un programa de transferencias en efectivo concebido por la OIT, y en Tailandia todos los ciudadanos tienen acceso a la atención de salud tras años de apoyo continuo de la OIT.
- Las alianzas con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y con otros asociados a nivel nacional, regional e internacional potencian la eficacia de las intervenciones en los países y la influencia en las políticas mundiales. Los ejercicios de evaluación conjunta con las Naciones Unidas basados en el diálogo nacional han demostrado ser eficaces para facilitar la extensión de la protección social, en particular a personas ocupadas en la economía informal.
- La experiencia muestra también que para lograr la extensión satisfactoria de la protección social es necesario: i) sensibilizar acerca de la necesidad de establecer pisos nacionales de protección social, teniendo en cuenta los bajos niveles de cobertura; ii) contar con análisis fiables de los costos y el espacio fiscal; y iii) evaluar el impacto social a fin de orientar las decisiones de reforma de las políticas.

### ***Medios de acción y apoyo a los mandantes***

**49.** La OIT brindará apoyo a los mandantes en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) mediante:

- la ampliación de los sistemas y programas nacionales de protección social gracias a la prestación de servicios de asesoramiento técnico con respecto a la concepción, la evaluación de los costos, las opciones de espacio fiscal, y los sistemas de prestación eficaces;
- el apoyo a la extensión de la protección social a la economía informal y las zonas rurales, así como a los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos;
- la colaboración con los interlocutores internacionales y los mandantes nacionales sobre la cobertura universal de la salud y los sistemas de protección social, con inclusión de los cuidados de larga duración en las sociedades en proceso de envejecimiento;
- la facilitación del diálogo social a nivel nacional y regional para asegurarse de que en la formulación de políticas económicas se tengan debidamente en cuenta las necesidades en materia de protección social;
- el seguimiento de las reformas de las pensiones y de la seguridad social y la prestación de asesoramiento para garantizar la adecuación de las prestaciones y de la cobertura;
- su posicionamiento como líder mundial en el ámbito de la protección social, la formación de alianzas y la congregación de interlocutores clave para garantizar que la protección social ocupe un lugar destacado en la agenda para el desarrollo después de 2015.

### **Cuestiones transversales**

50. *Normas internacionales del trabajo:* la estrategia se basa en la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y otros convenios actualizados sobre la seguridad social, y a su vez los promueve.
51. *Diálogo social:* una prioridad clave es empoderar a los gobiernos, los interlocutores sociales y las partes interesadas para que establezcan políticas socialmente eficaces, financieramente eficientes y fiscalmente viables encaminadas a ampliar la cobertura de la seguridad social.
52. *Igualdad de género y no discriminación:* se presta especial atención a dotar a los mandantes de los medios necesarios para corregir los déficit de conocimientos mediante la compilación de datos sobre la seguridad social desglosados por sexo, y concebir y aplicar políticas de protección social que tengan en cuenta la perspectiva de género.

### **Alianzas externas**

53. En su calidad de copresidenta, junto con el Banco Mundial, de la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, la OIT influirá en los debates nacionales y mundiales sobre la protección social, con inclusión de evaluaciones interinstitucionales llevadas a cabo en forma conjunta en los países, y reforzará la cooperación Sur-Sur. Se desplegarán mayores esfuerzos con miras a la integración de los pisos de protección social en el marco de la iniciativa «Una ONU».

### **Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles**

*Enunciado del resultado: Los Estados Miembros promueven un entorno propicio para el crecimiento de empresas sostenibles en conformidad con los objetivos de desarrollo sostenible y la creación de empleo productivo y trabajo decente.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

54. Una combinación de deficiencias respecto del entorno propicio para las empresas, la falta de acceso a servicios de promoción de la iniciativa empresarial y desarrollo de empresas, el acceso limitado a cadenas de suministro de mayor valor añadido, y prácticas deficientes en el lugar de trabajo que impiden el aumento de la productividad y deterioran el medio ambiente, conducen a niveles elevados de desempleo, a la informalidad y a la pobreza en el trabajo.

### **Cambios previstos**

55. Los principales cambios previstos son los siguientes:
- concepción y aplicación de reformas del marco normativo e institucional de las empresas para mejorar sus resultados económicos, sociales y ambientales, incrementar la inversión, crear más y mejores empleos y facilitar la formalización;
  - mejora de las prácticas de gestión, de las relaciones laborales y de los vínculos en toda la cadena de suministro que redundan en mejores condiciones de trabajo, una mayor productividad y una producción menos contaminante;



- ampliación del alcance de los servicios de apoyo a las empresas destinados a empresarios existentes y potenciales, incluidas las mujeres y los jóvenes, prestando especial atención a los servicios integrados, tanto financieros como no financieros, y al acceso a oportunidades de negocios «verdes».

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

56. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- Las intervenciones que aspiren a tener un impacto duradero y de gran alcance tienen que tener en cuenta el hecho de que las empresas están conectadas a través de las cadenas de suministro e integradas en mercados. La mejor manera de lograr la transformación de estos mercados es mediante intervenciones que apunten a políticas e instituciones concretas además de a las propias empresas.
- Es posible avanzar en la formalización de las pequeñas empresas y las microempresas adaptando el entorno en que operan de manera que se reduzcan los costos y aumenten los beneficios de la formalización, garantizando al mismo tiempo el respeto de los derechos de los trabajadores.
- Las intervenciones son más eficaces cuando ofrecen asistencia integrada y adaptada a los distintos tipos de empresas y grupos beneficiarios de que se trate. El establecimiento de marcos de resultados claros y planes para ampliar el alcance es un requisito previo para lograr un impacto y poder evaluarlo.

### **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

57. Los servicios a los mandantes se centrarán en:

- reforzar la capacidad de los mandantes para aplicar los cambios en materia de políticas señalados en las evaluaciones nacionales del entorno propicio y para evaluar las repercusiones de esas reformas en el desarrollo de las empresas y la creación de empleos decentes;
- mejorar y ampliar las cadenas de suministro locales y mundiales, inclusive a través de las empresas multinacionales, para aprovechar al máximo todo su potencial a fin de contribuir al desarrollo económico y social;
- ampliar los programas de desarrollo de la capacidad empresarial, incluidos los destinados a las mujeres y los jóvenes, mediante el fortalecimiento de la cooperación con las instituciones de enseñanza y de formación y a través de nuevas oportunidades empresariales derivadas de la transición hacia una economía más verde;
- ampliar los datos empíricos relativos a la contribución del desarrollo empresarial a la creación de empleos y, en particular, a la calidad del empleo.

### **Cuestiones transversales**

58. *Normas internacionales del trabajo*: la estrategia se basa en los convenios y las recomendaciones que la Conferencia Internacional del Trabajo indicó que eran especialmente pertinentes en las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles adoptadas en su 96.<sup>a</sup> reunión (2007), así como los que se señalan en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Tendrá en cuenta las conclusiones relativas a las pequeñas empresas y microempresas que pudieran adoptarse en la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

59. *Diálogo social*: para la consecución de este resultado es indispensable mejorar la capacidad de los mandantes, de forma individual y colectiva, para que puedan participar activamente en el diálogo social relativo a las reformas de las políticas, las medidas destinadas a mejorar el funcionamiento de las cadenas de suministro y las prácticas en el lugar de trabajo.
60. *Igualdad de género y no discriminación*: como parte del examen de un entorno propicio desde una perspectiva de género, la estrategia fomenta la iniciativa empresarial de las mujeres mediante enfoques y herramientas específicos e intervenciones que tienen en cuenta la dimensión de género y cuyo objetivo es mejorar las cadenas de suministro y las prácticas en los lugares de trabajo.
61. *Transición justa hacia una economía más verde*: de conformidad con las conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2013, se presta especial atención a las empresas ambientalmente sostenibles en el contexto del entorno propicio, las cadenas de suministro y las prácticas en el lugar de trabajo.

### **Alianzas externas**

62. Se reforzarán las alianzas con las organizaciones intergubernamentales y con otras organizaciones internacionales que se ocupan de cuestiones relacionadas con el desarrollo de empresas sostenibles. La colaboración con la alianza mundial «Let's Work» de la Corporación Financiera Internacional y con los proyectos de subsistencia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados se centrará en poner a prueba enfoques innovadores para promover la creación de empleo a través del desarrollo empresarial. Las labores relativas a la sostenibilidad ambiental de las empresas se verán reforzadas por la Alianza para una Economía Verde, que reúne al Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, el Programa de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

### **Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural**

*Enunciado del resultado: Los mandantes tripartitos han mejorado su capacidad a efectos de generar trabajo decente para lograr medios de vida rurales sostenibles centrándose en la protección y el empoderamiento de las personas vulnerables.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

63. Ocho de cada diez trabajadores pobres del mundo viven en zonas rurales, sobre todo en países de ingresos bajos y algunos países de ingresos medianos, donde la falta de oportunidades de empleo decente y de seguridad alimentaria es un fenómeno generalizado.
64. Entre las dificultades más frecuentes para el trabajo decente en las economías rurales se incluyen las siguientes: baja productividad; altos niveles de informalidad; escasa observancia de la ley y derechos de propiedad inseguros; organización y participación ineficaces de los habitantes de las zonas rurales en la toma de decisiones que les afectan; inversión insuficiente en la agricultura, el empleo rural no agrícola y las infraestructuras rurales; y acceso limitado o inexistente a la protección social y los servicios en general. A

esto se suman las presiones resultantes del cambio climático, los conflictos y el agotamiento de los recursos naturales, incluida la escasez de tierras y de agua.

### **Cambios previstos**

65. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- incorporación de enfoques de trabajo decente en las estrategias de desarrollo rural mediante iniciativas nacionales concretas en determinados países asociados y a través de una mayor colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo;
- un número creciente de proyectos de cooperación técnica en el ámbito de la economía rural, con inclusión de inversiones en infraestructura rural intensivas en empleo; actividades llevadas a cabo con organizaciones cooperativas; mejora de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores rurales; desarrollo de empresas no agrícolas, y mayor acceso a los programas de protección social;
- mayor capacidad de los mandantes de la OIT para participar en el diálogo con las instituciones nacionales y locales que actúan en el ámbito de la economía rural, basándose en sus amplios conocimientos sobre este tema.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

66. Las actividades de la OIT en relación con las mujeres y los hombres que trabajan en las zonas rurales se centran en: la promoción de los derechos, incluidos los derechos de los pueblos indígenas y tribales; la lucha contra la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso; y la ejecución de programas sobre seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de empresas y competencias e inversiones en infraestructura intensivas en empleo.
67. No obstante, las intervenciones de la OIT han sido fragmentarias. Se está elaborando un enfoque coordinado y más específico mediante el desarrollo sistemático de conocimientos, la formulación de políticas y la colaboración con otras instituciones internacionales. La OIT colaborará con importantes partes interesadas en el ámbito nacional y local para promover el trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo rural.

### **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

68. Los mandantes de los países asociados – a nivel nacional, sectorial y local, contarán con apoyo para elaborar e integrar políticas y programas de trabajo decente en las estrategias de desarrollo rural en las áreas siguientes:
- cadenas de suministro agrícolas, con énfasis en una mayor representación y mejor organización, las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores de las plantaciones y los pequeños productores;
  - diversificación económica y transformación productiva en áreas con alta productividad y potencial de creación de empleo mediante inversiones en infraestructura, desarrollo de empresas no agrícolas y organizaciones cooperativas;
  - consultas, participación y, cuando proceda, negociaciones eficaces con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las políticas, los

programas y las decisiones que afectan a las economías y los medios de vida rurales, incluido el acceso a servicios públicos y privados de calidad.

### **Cuestiones transversales**

69. *Normas internacionales del trabajo*: la acción de la OIT se basará en las normas internacionales del trabajo relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como en las disposiciones del Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y del Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), y al mismo tiempo promoverá su aplicación.
70. *Diálogo social*: un aspecto clave es el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para participar en el diálogo social sobre estrategias de desarrollo rural y para mejorar la organización y representación de las partes interesadas del medio rural a fin de que puedan participar de manera eficaz en la toma de decisiones.
71. *Igualdad de género y no discriminación*: la labor en este ámbito abordará la discriminación con que se enfrentan las mujeres y hombres de las zonas rurales, en particular los grupos desfavorecidos, marginados y vulnerables, incluidos los pueblos indígenas y tribales.
72. *Erradicación de la pobreza*: habida cuenta de que ocho de cada diez trabajadores pobres viven en las zonas rurales de los países de ingresos bajos y medianos, el desafío que representa poner fin a la pobreza consiste fundamentalmente en poner fin a la pobreza rural. La promoción del empleo y el trabajo decente, junto con los derechos y la protección social básica, ha demostrado ser uno de los medios más eficaces para combatir la pobreza.
73. *Estadísticas*: la definición y compilación de los principales datos y variables relativos al empleo y el trabajo decente en las zonas rurales, en particular con respecto a los grupos vulnerables y el desarrollo rural, permitirán mejorar la calidad de los datos obtenidos.

### **Alianzas externas**

74. La OIT reforzará su colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola y el Grupo del Banco Mundial, haciendo especial hincapié en la ventaja comparativa, y explorará nuevas posibilidades de colaboración con bancos regionales para impulsar estrategias conjuntas encaminadas a integrar e incorporar el trabajo decente en las estrategias de desarrollo rural.

## **Resultado 6: Formalización de la economía informal**

*Enunciado del resultado: Los mandantes tripartitos están en mejores condiciones para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

75. La economía informal abarca alrededor de la mitad de la fuerza de trabajo del mundo. Esto supone un gran desafío para el desarrollo incluyente y tiene consecuencias negativas para la sostenibilidad de las empresas, el empleo productivo, los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo, los ingresos públicos y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

## **Cambios previstos**

76. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mejora de los marcos jurídicos y de políticas para la transición a la economía formal;
- mayor conciencia y capacidad de los mandantes para facilitar la transición a la economía formal, gracias a una base de conocimientos ampliada;
- en el contexto de las medidas para facilitar la transición a la economía formal, se abordan las cuestiones relativas a la igualdad de género y las necesidades de los grupos vulnerables en la economía informal.

## **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

77. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- El crecimiento económico por sí solo no basta para reducir la informalidad; las políticas públicas desempeñan un papel importante en ese sentido.
- Las estrategias para la formalización son más eficaces cuando abordan diferentes tipos de informalidad, los cuales varían de un país a otro en función de los contextos institucionales y de los niveles de desarrollo.
- Desde una perspectiva operativa, las políticas para la formalización tienen que abordar los distintos componentes de la economía informal e identificar categorías específicas de trabajadores, empresas o sectores que requieren una acción prioritaria.
- Los procesos que entrañen una transición a la formalidad deberían preservar las oportunidades para garantizar la seguridad de los ingresos, los medios de vida y el emprendimiento.

## **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

78. La OIT apoyará los esfuerzos encaminados a lograr que la formalización se considere una cuestión prioritaria en las agendas nacionales. Se mejorará la capacidad de los mandantes para realizar diagnósticos de la economía informal, orientar el proceso de elaboración de estrategias pertinentes y hacer un seguimiento de los progresos realizados con miras a la formalización. Las medidas previstas a ese respecto incluirán el fortalecimiento de la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para elaborar estadísticas de la informalidad y facilitar la identificación de las lagunas existentes en los marcos normativos que favorecen la informalidad.

79. La OIT respaldará también las actividades concretas que lleven a cabo las autoridades nacionales con la finalidad de facilitar la transición a la formalidad de categorías específicas de trabajadores, unidades o sectores económicos, o para reforzar la función de determinadas políticas que impulsan la formalización. La asistencia incluirá servicios de asesoramiento, difusión de paquetes de medidas de política e intervenciones de creación de capacidad.

80. En función de las necesidades de cada país, se prestará apoyo para:

- mejorar la observancia de la legislación y la reglamentación, inclusive mediante medidas tales como la simplificación de los procedimientos de registro y la concesión de incentivos para fomentar el cumplimiento;

- evaluar el entorno propicio para empresas sostenibles a fin de identificar los obstáculos a la formalización y de formular recomendaciones sobre políticas que permitan superarlos;
- revisar los marcos nacionales de políticas de empleo con miras a conseguir que la formalización del empleo se convierta en un objetivo central;
- ampliar la protección social a categorías de trabajadores que no están protegidas actualmente.

81. Se emprenderán nuevas investigaciones, incluso sobre las nuevas formas de empleo independiente y las políticas encaminadas a mejorar la relación costo-beneficio de la formalización.

### **Cuestiones transversales**

82. *Normas internacionales del trabajo:* muchas normas internacionales del trabajo son pertinentes en relación con la formalización, incluido el instrumento propuesto sobre la transición de la economía informal a la economía formal, y servirán de orientación en esferas de política específicas<sup>3</sup>.

83. *Diálogo social:* se hará hincapié en el fortalecimiento de la capacidad de los interlocutores sociales a fin de que estén mejor preparados para participar en consultas con los gobiernos sobre la formulación y aplicación de políticas para la transición a la formalidad.

84. *Igualdad de género y no discriminación:* las intervenciones fortalecerán la capacidad de los mandantes para promover la igualdad de género incorporando la perspectiva de género en la formulación de políticas y adoptando medidas específicas para facilitar el acceso al empleo formal de los grupos vulnerables.

### **Alianzas externas**

85. Se emprenderán actividades de promoción e iniciativas conjuntas con varias organizaciones internacionales, incluidos el Banco Mundial (en lo que atañe a la elaboración de datos estadísticos sobre la informalidad), la Comisión Europea (por lo que respecta a la prevención del empleo no declarado en Europa), y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en relación con el apoyo a las actividades llevadas a cabo en los países).

## **Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo**

*Enunciado del resultado: Los sistemas de inspección del trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores están en mejores condiciones para lograr el cumplimiento en el lugar de trabajo de la legislación laboral nacional, la reglamentación aplicable, los convenios colectivos y las normas internacionales del trabajo ratificadas.*

<sup>3</sup> Véase OIT: *La transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2015.

### **Cuestión que ha de abordarse**

86. El escaso cumplimiento de la legislación pertinente menoscaba los derechos de los trabajadores y contribuye a la precariedad de las condiciones de trabajo y a la insalubridad e inseguridad de los lugares de trabajo. También tiene repercusiones negativas en el desarrollo económico y la productividad y perjudica a las empresas que cumplen con la normativa al crear condiciones de competencia desiguales.

### **Cambios previstos**

87. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- capacidad reforzada de las inspecciones del trabajo, otras autoridades nacionales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, gracias a lo cual se logran mejoras mensurables del cumplimiento en el lugar de trabajo de la legislación laboral nacional, la reglamentación aplicable, los convenios colectivos y las normas internacionales del trabajo ratificadas;
- mejora de los 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, gracias a una mayor ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes;
- colaboración y alianzas eficaces entre las administraciones del trabajo y otras instituciones públicas, los interlocutores sociales y el sector privado con miras a encontrar soluciones globales respecto del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

88. La inspección del trabajo es un elemento esencial para una estrategia global encaminada a lograr y sustentar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Mediante la combinación de sus funciones de control del cumplimiento, consulta, y sensibilización, las inspecciones del trabajo pueden crear incentivos para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y eliminar los obstáculos al respecto. Su impacto es mayor cuando actúan en colaboración estratégica con otras entidades gubernamentales, los interlocutores sociales, las empresas y la población en general.
89. Los marcos jurídicos son fundamentales pero no bastan por sí solos para lograr el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. La aplicación efectiva de las normas requiere que las instituciones encargadas de controlar su cumplimiento tengan suficiente capacidad y alcance para ello, lo cual plantea a menudo serias dificultades en países con una economía informal muy extendida.
90. La experiencia de la OIT con el Programa *Better Work* muestra que los programas sectoriales que coordinan los esfuerzos de los actores privados y facilitan su cooperación con las autoridades públicas pueden ofrecer soluciones eficaces a los problemas de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, al permitir promover la observancia de la legislación laboral nacional y las normas fundamentales del trabajo y mejorar al mismo tiempo la rentabilidad y la productividad de las empresas.

### **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

91. Se proporcionará asistencia técnica y asesoramiento especializado a los Estados Miembros sobre la elaboración de marcos jurídicos y de política apropiados. Se prestará especial atención a capacitar a las instituciones gubernamentales para formular y poner en práctica estrategias específicas de inspección del trabajo que estén coordinadas y adaptadas en función de las necesidades, prioridades y recursos de los Estados Miembros en materia de cumplimiento.
92. Se reforzará la colaboración con los principales actores, como los organismos administrativos, las autoridades judiciales, los interlocutores sociales y las empresas en las cadenas de suministro con objeto de concebir enfoques innovadores del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo a nivel nacional y sectorial. En función de las necesidades y circunstancias nacionales, se adaptarán los programas y herramientas que combinen la prevención con medidas de control del cumplimiento a efectos de su aplicación en las cadenas de suministro, las pequeñas y medianas empresas y la economía informal.
93. Proseguirá la labor destinada a reforzar la capacidad nacional para recopilar y divulgar datos relativos al cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. La OIT también proporcionará apoyo con respecto al análisis de datos y la formulación de políticas basadas en datos empíricos.

### **Cuestiones transversales**

94. *Normas internacionales del trabajo:* la estrategia se basa en los convenios fundamentales de la OIT, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo pertinentes, y al mismo tiempo los promueve.
95. *Diálogo social:* un aspecto fundamental de la labor consiste en mejorar la capacidad de los interlocutores sociales a fin de que estén mejor preparados para participar en actividades relacionadas con el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y fortalecer las instituciones de diálogo social a fin de que puedan apoyar eficazmente dicho cumplimiento.
96. *Igualdad de género y no discriminación:* en el contexto de los análisis de las políticas y de la legislación, la formulación de políticas y el desarrollo de la capacidad de los inspectores del trabajo y de otros actores en este ámbito, se prestará especial atención a la discriminación en el lugar de trabajo y a las medidas destinadas a hacer frente a ese problema.

### **Alianzas externas**

97. La OIT aprovechará las alianzas establecidas con otros organismos de las Naciones Unidas, fondos y organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial, organizaciones regionales y empresas multinacionales para abordar la cuestión de la mejora del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. Además, se reforzarán en mayor medida las alianzas y la colaboración con redes de investigación de empresas y sindicatos y con centros de investigación regionales y nacionales.



## **Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo**

*Enunciado del resultado: Los mandantes tripartitos están en mejores condiciones para proteger a las trabajadoras y los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

**98.** Las situaciones laborales que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo o que ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores o mantienen a los hogares sumidos en la pobreza son inaceptables. Además, entrañan costos económicos, sociales y políticos elevados para la sociedad, cualquiera sea el país de que se trate. En todas las regiones, algunas categorías de trabajadores corren más riesgo que otras de verse atrapadas en formas inaceptables de trabajo.

### **Cambios previstos**

**99.** Los principales cambios previstos son los siguientes:

- los Estados Miembros garantizan una protección más eficaz a los trabajadores más vulnerables mediante medidas encaminadas a hacer efectivos los principios fundamentales en el trabajo, promover la salud y la seguridad en el trabajo y la aplicación de un salario mínimo vital;
- los mandantes son más eficaces para impulsar la adopción de medidas y catalizar la influencia en la esfera de las políticas para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo mediante alianzas de colaboración con instituciones nacionales, regionales e internacionales.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

**100.** Las medidas encaminadas a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo son más eficaces cuando:

- utilizan un enfoque global que está centrado en categorías específicas de trabajadores e incluyen cuatro niveles complementarios de intervención: en el lugar de trabajo, y en los planos sectorial, nacional e internacional;
- se complementan con iniciativas encaminadas a abordar las causas fundamentales de la vulnerabilidad, como la pobreza, los problemas de salud, el acceso limitado a la educación y la formación profesional, la baja productividad y la inseguridad de los ingresos;
- se acompañan del empoderamiento y la organización de los trabajadores vulnerables a formas inaceptables de trabajo;
- están basadas en una comprensión común de lo que se consideran formas inaceptables de trabajo, de cuáles son sus causas, y de cómo se manifiestan en los diferentes contextos económicos y entornos normativos correspondientes.

## **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

101. La labor se centrará en las categorías de trabajadores que más necesitan protección, en particular los trabajadores migrantes de la construcción, la agricultura y el trabajo doméstico.
102. En el contexto de las intervenciones en los países con arreglo a los PTDP se promoverán estrategias integradas y con una perspectiva de género, mediante asesoramiento jurídico y en materia de políticas y desarrollo institucional, gracias a las cuales los mandantes podrán subsanar con mayor eficacia las deficiencias en la protección de esos trabajadores. Este objetivo se logrará también con una mayor armonización e integración de las intervenciones destinadas a abordar diferentes dimensiones de las formas inaceptables de trabajo, por ejemplo, el trabajo infantil y el trabajo forzoso o la falta de libertad sindical y de derecho a la negociación colectiva respecto de cuestiones relativas a la salud y la seguridad y a los ingresos procedentes del trabajo, en particular en sectores que presentan riesgos de gran impacto en materia de seguridad y salud en el trabajo.
103. Se aplicará una estrategia global para promover la ratificación y aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Mediante campañas de sensibilización y actividades de desarrollo de la capacidad, se creará mayor conciencia acerca de las formas inaceptables de trabajo y se adoptarán medidas para colmar las lagunas en la protección a nivel nacional y regional. Se reunirán datos actualizados y se elaborarán herramientas, como guías prácticas y manuales de formación, basados en datos empíricos y buenas prácticas a ese respecto, que se adaptarán a las necesidades particulares de los mandantes.

## **Cuestiones transversales**

104. *Normas internacionales del trabajo:* los convenios fundamentales y de gobernanza y otras normas internacionales del trabajo pertinentes guiarán la acción que ha de llevarse a cabo a nivel nacional para abordar las formas inaceptables de trabajo.
105. *Diálogo social:* se elaborarán políticas y estrategias y se pondrán en práctica mediante el diálogo social para asegurarse de que estén bien adaptadas a los diferentes contextos económicos, normativos y culturales.
106. *Igualdad de género y no discriminación:* se hará hincapié en los grupos de trabajadores que con más frecuencia son objeto de discriminación en el mercado de trabajo, como las trabajadoras de bajos ingresos, los trabajadores migrantes, las personas con discapacidades y las personas que son objeto de discriminación por motivos de raza, origen étnico o estado serológico respecto del VIH.
107. *Pobreza:* la estrategia contribuye a la iniciativa para el centenario destinada a «poner fin a la pobreza» al abordar las cuestiones relativas a la denegación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las lesiones o enfermedades graves relacionadas con el trabajo, que son a la vez consecuencia y causa de la pobreza intergeneracional.

## **Alianzas externas**

108. La labor de colaboración con los organismos de las Naciones Unidas, así como con los donantes y las organizaciones internacionales que tienen mandatos similares o complementarios, se centrará en aprovechar al máximo los conocimientos generales y especializados así como los recursos para impulsar medidas y catalizar la influencia en la

esfera de las políticas en pro de la protección de los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo.

## **Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales**

*Enunciado del resultado: Se refuerza la gobernanza de las migraciones laborales para garantizar condiciones de trabajo decentes a los trabajadores migrantes, responder a las necesidades del mercado de trabajo, y promover un crecimiento económico y un desarrollo incluyentes.*

### **Cuestión que ha de abordarse**

**109.** La migración laboral puede aportar una importante contribución con miras al buen funcionamiento de los mercados de trabajo, el crecimiento y el desarrollo. Sin embargo, los costos y beneficios de la migración no están distribuidos de manera equitativa. Los abusos contra los trabajadores migrantes son demasiado frecuentes y, como consecuencia de la falta de oportunidades de trabajo decente, la migración se convierte en una necesidad más que una elección. La gobernanza de la migración a nivel nacional, regional y multilateral todavía no aborda de manera eficaz la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y las necesidades del mercado de trabajo.

### **Cambios previstos**

**110.** El principal cambio previsto es la capacidad reforzada de los mandantes de la OIT para participar en la elaboración de políticas basadas en datos empíricos que redunden en la aplicación de políticas de migración laboral equitativas y basadas en los derechos para todos los trabajadores, y una gestión adecuada de la movilidad laboral en los procesos de integración regional y los principales corredores de migración.

### **Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores**

**111.** Las principales enseñanzas extraídas se indican a continuación:

- La gobernanza adecuada de la migración que responde de manera equitativa a los intereses de los países de origen y de destino, y protege a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, depende de la coherencia de las políticas entre los marcos nacionales, regionales y mundiales sobre la base de las normas de la OIT. La asistencia técnica en materia de recopilación y utilización de estadísticas sobre migración laboral puede reforzar las políticas basadas en datos empíricos, a la vez que la mejora de la colaboración y la comunicación puede impulsar el enfoque de la OIT basado en los derechos.
- La migración es fundamentalmente una cuestión relacionada con el empleo. La experiencia del tripartismo en los organismos subregionales de África, Asia y América Latina muestra que los ministerios de trabajo y los interlocutores sociales pueden contribuir de manera significativa a la coherencia de las políticas en lo que respecta a los objetivos en materia de empleo, protección social, migración y desarrollo en general.

## **Medios de acción y apoyo a los mandantes**

**112.** Los servicios que la OIT ha de prestar a los mandantes se centrarán en:

- servicios de asesoramiento específicos para cada país con miras a promover la ratificación y aplicación de las normas relativas a la migración;
- asistencia técnica sobre políticas, instituciones y mecanismos para proteger los derechos de los trabajadores migrantes, y crear al mismo tiempo entornos propicios para generar oportunidades de empleo, incluso mediante el desarrollo de empresas y cooperativas sostenibles;
- apoyo para la recopilación de datos armonizada conforme a conceptos y normas sobre estadísticas de migración laboral convenidos internacionalmente;
- alianzas de colaboración ampliadas con organizaciones internacionales, incluso con respecto a la contribución de los trabajadores migrantes al desarrollo económico y social y la reducción de los costos y el aumento de los beneficios de la migración laboral;
- actividades de desarrollo de la capacidad y de formación a nivel nacional, subregional, regional y mundial, inclusive en colaboración con el Centro de Turín, sobre los enfoques de la OIT relativos a un programa de migración equitativa y una estrategia ampliada para la movilización de recursos.

## **Cuestiones transversales**

**113.** *Normas internacionales del trabajo:* La estrategia ha de basarse en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y otros instrumentos conexos, el Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales (2006), las conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre las migraciones laborales (2013), el programa de la OIT para una migración equitativa (2014) y el Estudio General de 2016 instrumentos relativos a los trabajadores migrantes.

**114.** *Diálogo social:* La OIT apoyará activamente los procesos de diálogo social nacionales, subregionales y regionales relativos a la migración, junto con medidas destinadas a fortalecer la capacidad de los mandantes para que puedan incidir eficazmente en la política sobre migración laboral y el diálogo tripartito.

**115.** *Igualdad de género y no discriminación:* De conformidad con los valores universales de la OIT de igualdad de trato y no discriminación, se prestará especial atención a fortalecer la capacidad de los mandantes para planificar y poner en práctica intervenciones relacionadas con la migración laboral que tengan en cuenta la perspectiva de género.

## **Alianzas externas**

**116.** La OIT seguirá promoviendo las dimensiones laborales de la migración y el papel positivo de los mandantes tripartitos en los foros mundiales, regionales y nacionales, incluso a través del Grupo Mundial sobre Migración (GMG) y la guía relativa al Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). También promoverá los enfoques de la OIT ante otras organizaciones, incluida la Organización Internacional para las Migraciones, y reforzará el diálogo interregional sobre un programa para una migración equitativa.

## Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas

### Organizaciones de empleadores

*Enunciado del resultado: Mayor representatividad y capacidad organizativa y analítica de las organizaciones empresariales y de empleadores para influir en la formulación de políticas a nivel nacional, regional e internacional.*

Cuestión que ha de abordarse

- 117.** Algunas organizaciones de empleadores se enfrentan a importantes desafíos en materia de capacidad en lo que respecta a su representatividad, gobernanza y gestión así como a su capacidad para participar en actividades de promoción basadas en políticas. En el contexto de un entorno exterior cambiante, muchas organizaciones de empleadores ya no se limitan a su papel tradicional de interlocutores en los procesos de relaciones de trabajo y están evolucionando hacia una función de mayor alcance como portavoces de las empresas y del sector privado, a efectos de promover políticas en diversas esferas y con un gran número de asociados diferentes.

Cambios previstos

- 118.** Los principales cambios previstos son los siguientes:

- mayor capacidad de los órganos de gobernanza, las estructuras de gestión de los afiliados y los dirigentes de organizaciones de empleadores para adaptarse a un entorno de políticas cambiante y cumplir sus funciones de representación;
- un conjunto innovador y mejorado de servicios ofrecidos por las organizaciones de empleadores con el fin de retener a sus afiliados y atraer nuevos miembros y de mejorar el desempeño empresarial;
- mejor capacidad analítica de las organizaciones de empleadores para participar en la promoción de políticas basadas en datos empíricos sobre una amplia gama de cuestiones de política que afectan a las empresas.

Enseñanzas extraídas de labores anteriores

- 119.** Las organizaciones de empleadores eficaces están adaptando sus estructuras y servicios para que sigan siendo pertinentes en relación con las diversas necesidades de sus miembros. La experiencia resultante de la labor de la OIT en relación con el desarrollo de la capacidad de estas organizaciones muestra que:
- habida cuenta del entorno externo cambiante, el desarrollo de la capacidad es una necesidad constante y el apoyo debe basarse en un conocimiento y una comprensión cabales de la organización y de su entorno operacional;
  - las intervenciones deben adaptarse al contexto del país de que se trate e identificar las necesidades a fin de garantizar la responsabilización y el compromiso de la organización y de sus miembros;
  - las intervenciones esporádicas y basadas en un enfoque vertical tienen pocas probabilidades de lograr resultados;

- la labor de evaluación del impacto del desarrollo de la capacidad no se limita al período de dos años del marco de medición de los resultados;
- la creatividad y la innovación, un cuerpo sólido de afiliados, la representatividad y una sólida base financiera son los factores clave para asegurar la sostenibilidad de los beneficios resultantes de toda actividad de desarrollo de la capacidad una vez finalizada la prestación de apoyo por parte de la OIT.

#### Medios de acción y apoyo a los mandantes

- 120.** La OIT llevará a cabo un análisis de las necesidades a fin de identificar las carencias en materia de capacidad, acordar las prioridades y definir los resultados previstos con cada organización de empleadores. Sobre la base de los resultados de la evaluación, se pondrá un énfasis renovado en aumentar la representatividad y mejorar el liderazgo de la organización.
- 121.** La labor se centrará en evaluar el entorno empresarial y promover discusiones sobre políticas mediante la herramienta de la OIT denominada Un entorno propicio para las empresas sostenibles (EESE por sus siglas en inglés). Un nuevo centro de interés consistirá en la evaluación del impacto de esas intervenciones. Se utilizará más eficazmente la herramienta de auditoría del desarrollo organizativo incluida en la EESE, con el fin de supervisar y evaluar el desarrollo de la capacidad y de facilitar criterios adecuados para hacer un seguimiento de los progresos realizados.
- 122.** Las ofertas de formación de alcance mundial, como la herramienta desarrollada para «Crear organizaciones de empleadores eficaces», serán actualizadas y se pondrán en línea con un sitio web conexo para desarrollar una comunidad de prácticas de dirigentes de organizaciones de empleadores.
- 123.** Se utilizará la herramienta para la gestión de la base de datos de afiliación elaborada en colaboración con el Centro de Turín para mejorar las estrategias de divulgación de las actividades de las organizaciones de empleadores y los análisis de las necesidades de sus miembros con miras a lograr un mayor índice de afiliación y de retención de afiliados.
- 124.** Se facilitará la colaboración y la interacción de la OIT con las empresas mediante una gestión eficiente de la función de punto de contacto y de gestión de las relaciones.

#### Cuestiones transversales

- 125.** *Normas internacionales del trabajo:* Está previsto llevar a cabo una ampliación de la actual herramienta en línea sobre los convenios internacionales del trabajo pertinentes. La finalidad de esta herramienta y de la formación conexas es ayudar a las organizaciones a comprender mejor los convenios clave de la OIT y a participar en el diálogo sobre su aplicación a nivel nacional.
- 126.** *Diálogo social:* Este resultado es un elemento esencial del diálogo social eficaz, ya que refuerza la capacidad de los representantes del sector privado para participar en diálogos bipartitos y tripartitos.
- 127.** *Igualdad de género:* En consonancia con la iniciativa para el centenario de la OIT relativa a las mujeres en el trabajo, y basándose en la labor previa, las actividades de promoción destinadas a las organizaciones de empleadores y de empresas seguirán mostrando las ventajas económicas derivadas de la igualdad de género y la diversidad en el lugar de trabajo, la mayor participación de las mujeres en las estructuras de gobernanza y el fomento de la iniciativa empresarial de las mujeres.

## Alianzas externas

- 128.** Las alianzas de colaboración con las instituciones académicas y de formación apoyarán los enfoques basados en el desarrollo de los conocimientos y la capacidad, especialmente en relación con el desarrollo de las capacidades de liderazgo. Se utilizarán las redes de empresas, como las redes de profesionales sobre responsabilidad social de las empresas y las cadenas de suministro, y sobre relaciones laborales, para aumentar los conocimientos generales y especializados en este ámbito.

## Organizaciones de trabajadores

*Enunciado del resultado: Mayor representatividad y capacidad organizativa de las organizaciones de trabajadores independientes para mejorar el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva.*

### Cuestión que ha de abordarse

- 129.** En un mundo laboral en rápida transformación, hay un creciente menoscabo de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones que los representan. En muchos países hay un aumento de la explotación de los trabajadores, inclusive en las zonas francas industriales (ZFI) y las cadenas mundiales de suministro, y hay cada vez más obstáculos a las actividades de las organizaciones de trabajadores, en especial con respecto a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva.

### Resultados previstos

- 130.** Los principales resultados previstos son los siguientes:

- capacidad reforzada de las organizaciones de trabajadores para retener a sus afiliados y organizar a nuevos miembros y para establecer organizaciones eficaces en todos los niveles pertinentes;
- mejor capacidad de representación y negociación para influir en los programas de políticas pertinentes en relación con los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo a nivel nacional, regional e internacional;
- utilización eficaz de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, regional e internacional para garantizar el trabajo decente y una vida digna para todos.

### Enseñanzas extraídas de actividades anteriores

- 131.** Las principales enseñanzas extraídas se indican a continuación:

- Las actividades que reúnen a organizaciones de trabajadores a nivel regional, subregional y nacional son fundamentales para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias, configurar plataformas de acción comunes en el plano nacional y aumentar la eficacia para influir ante los gobiernos y los empleadores, formular políticas y promover cambios. Llevar adelante estas iniciativas en el plano nacional y en el contexto de los procesos de creciente integración regional es una necesidad continua.
- Los conocimientos acerca de las normas internacionales del trabajo, el mecanismo de control de la OIT y la jurisprudencia pertinente en las jurisdicciones nacionales pueden contribuir de manera significativa a la protección y promoción de los

derechos de los trabajadores, la reducción de las desigualdades y la mejora de la seguridad de los ingresos. Las normas internacionales del trabajo han ayudado a las organizaciones de trabajadores a organizarse, participar en la negociación colectiva y realizar campañas con miras a la revisión de la legislación laboral.

## Medios de acción y apoyo a los mandantes

**132.** Las prioridades para la labor de la OIT en este ámbito serán las siguientes:

- seguir apoyando a las organizaciones de trabajadores para identificar y abordar las lagunas en la ratificación de los convenios y hacer un seguimiento de la aplicación de los convenios ratificados, inclusive mediante un programa de alcance mundial sobre las normas internacionales del trabajo, que incluya la prestación de servicios de asesoramiento y desarrollo de la capacidad para apoyar a las organizaciones de trabajadores, en particular en el contexto de sus campañas y sus actividades sindicales;
- fortalecimiento de las plataformas regionales para mejorar la colaboración y la influencia política sobre cuestiones de interés para los trabajadores, con inclusión de la migración, los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales, y la transición efectiva a la economía formal;
- promoción de estructuras de diálogo social sólidas, incluyendo acuerdos marco internacionales, marcos normativos y acuerdos contractuales entre mandantes, además de iniciativas interregionales de investigación, intercambio de conocimientos y formación, y la promoción y revisión de los materiales de capacitación existentes;
- utilización de las redes sociales, la tecnología de la información (TI) y el aprendizaje virtual (*e-learning*) para apoyar los esfuerzos desplegados por las organizaciones de trabajadores en materia de sindicación y las actividades de desarrollo institucional, prestando renovada atención a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida mediante entidades mutuales y cooperativas.

## Cuestiones transversales

**133.** *Normas internacionales del trabajo:* se hará especial hincapié en la ratificación y aplicación de normas relativas a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva. Las normas e instrumentos fundamentales relativos a cuestiones como la seguridad social, los salarios mínimos, la seguridad y salud en el trabajo, la migración laboral, la relación de trabajo y la terminación de la relación de trabajo serán cuestiones centrales del programa de formulación de políticas.

**134.** *Diálogo social:* un aspecto prioritario de la labor en este ámbito será la creación y fortalecimiento de estructuras de diálogo social, tanto bipartitas como tripartitas, con el fin de influir en los programas de políticas en todos los niveles. Asimismo, se promoverán los intercambios de experiencias de diálogo social a nivel regional.

**135.** *Igualdad de género y no discriminación:* sobre la base de la labor realizada anteriormente en el contexto de las actividades de organización y representación relativas a los trabajadores vulnerables, incluidos los trabajadores migrantes y los trabajadores de las zonas francas industriales y de las cadenas mundiales de suministro, la estrategia estará dirigida específicamente a las mujeres. También apoyará la promoción de la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de las organizaciones de trabajadores.



## Alianzas externas

- 136.** Se fomentará una mayor coherencia en todo el sistema multilateral mediante la promoción del respeto de las normas internacionales del trabajo, una gobernanza más sólida y una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en las iniciativas interinstitucionales. Se establecerán contactos con las instituciones de integración regional para reforzar la inclusión de las opiniones e inquietudes de los trabajadores a través del diálogo social. Asimismo, proseguirán las actividades de investigación en colaboración con instituciones académicas y diversas redes.

## IV. Estrategias transversales

- 137.** Diversas cuestiones o temas transversales son pertinentes en relación con todos o varios de los resultados en materia de políticas. Las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo son medios fundamentales para el logro de los objetivos constitucionales de la OIT. Dichos objetivos se promueven y aplican mediante actividades previstas en relación con todos los resultados en materia de políticas. Poner fin a la pobreza, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el trabajo, y la promoción de la transición a una economía verde son algunas de las iniciativas para el centenario de la OIT; la labor relativa a estas iniciativas se intensificará durante el bienio a fin de que la Organización esté mejor preparada para hacer frente con éxito a los desafíos inherentes a su mandato al comenzar su segundo siglo de existencia. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo servirá de base para guiar diversos aspectos de la labor de la OIT en 2016-2017. A continuación se examinan brevemente dichas estrategias y cuestiones transversales.

## Normas internacionales del trabajo

- 138.** Promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo y garantizar su aplicación efectiva a nivel nacional son los medios más importantes para lograr los objetivos constitucionales de la OIT. Ahora bien, las normas internacionales del trabajo por sí solas no mejoran las condiciones en la práctica. No obstante, su ratificación y aplicación efectiva proporcionan el marco jurídico esencial que constituye el primer paso para avanzar con miras a la promoción de los derechos en el trabajo, la creación de empleos decentes, la mejora de las condiciones de trabajo, la ampliación de la protección social y el apoyo a las empresas sostenibles; al mismo tiempo, el sistema de control de la OIT ofrece un cauce para un diálogo continuo y activo.
- 139.** Es urgente promover un sentido de responsabilización entre los mandantes de la OIT con el fin de fomentar la ratificación y aplicación efectiva de las normas a nivel nacional, así como la adopción de normas que respondan a las necesidades del mundo del trabajo y de los mandantes tripartitos de la OIT. Las normas internacionales del trabajo son a la vez un resultado en sí mismo y un medio de acción para lograr los otros resultados establecidos por los mandantes.
- 140.** La iniciativa del centenario relativa a las normas sustenta y guía la orientación estratégica de la labor del bienio con miras a garantizar un sistema de control reconocido y un mecanismo de examen de las normas. Los servicios relacionados con las normas previstos para todos los resultados se centrarán en: i) dotar a los mandantes de los medios necesarios para que puedan participar eficazmente en la preparación, adopción, ratificación y aplicación de las normas pertinentes; ii) aumentar la ratificación de las normas pertinentes para el resultado de que se trate, y iii) mejorar la aplicación a nivel nacional de los convenios ratificados y de las recomendaciones adoptadas.

## Diálogo social

- 141.** El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y los representantes de los empleadores y los trabajadores es el modelo de gobernanza que la OIT aplica para promover la justicia social, unas relaciones equitativas en el lugar de trabajo y el trabajo decente. El eje del diálogo social radica en la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 142.** Con frecuencia se subestima el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social estable. El reconocimiento efectivo y el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva siguen constituyendo un desafío. Para hacer frente a ese desafío, es necesario incorporar el diálogo social y el tripartismo en todos los resultados en materia de políticas. Con tal finalidad, la OIT fortalecerá la capacidad de los actores del diálogo social, mejorará la función y el impacto de las instituciones de diálogo social; promoverá la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT pertinentes en relación con el diálogo social, y reforzará el papel del tripartismo y el diálogo social como métodos fundamentales para la realización de los objetivos estratégicos de la Organización.
- 143.** Los servicios que ha de prestar la OIT en relación con todos los resultados se centrarán en: i) reforzar las capacidades institucionales y técnicas de los mandantes, tanto de forma individual como en conjunto, a fin de que puedan desempeñar eficazmente su papel en los procesos de diálogo social; ii) facilitar la participación efectiva de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los programas de la OIT, y iii) fortalecer las instituciones y las prácticas de diálogo social.
- 144.** Para poder proporcionar a los mandantes tripartitos asesoramiento en materia de políticas basado en datos empíricos y de calidad, la OIT ampliará su programa de investigaciones, incluso mediante la ampliación de la recopilación y análisis de datos sobre las tendencias del diálogo social y de la negociación colectiva.

## Igualdad de género y no discriminación

- 145.** Los convenios fundamentales de la OIT y otros instrumentos de la Organización relativos a la igualdad de género y la no discriminación constituyen el marco general para esta estrategia. La labor que la OIT ha de desplegar a este respecto durante el bienio tendrá por objeto apoyar a los mandantes con miras al logro de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación, en particular en el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015.
- 146.** La iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo incluirá un conjunto de logros relativos a todos los resultados en materia de políticas, que contribuirán también al seguimiento del proceso de examen Beijing+20. La iniciativa incluirá una evaluación de la situación de la mujer en el trabajo con miras a formular una nueva estrategia de la OIT y dar participación a los mandantes tripartitos en acciones concretas destinadas a la realización plena, genuina y duradera de la igualdad y la eliminación de la discriminación.
- 147.** Se emprenderá una labor destinada a evaluar y abordar los efectos discriminatorios de procesos, instituciones, leyes y políticas aparentemente neutrales, incluso con respecto a las políticas de empleo, los programas de capacitación, las iniciativas de desarrollo empresarial y la formulación de políticas en materia de salarios y otras condiciones de trabajo. Los servicios que se han de prestar a los mandantes incluirán intervenciones para: i) superar los obstáculos sociales, jurídicos, en materia de políticas e institucionales con que tropiezan las categorías de trabajadores particularmente vulnerables a la

discriminación, lo que podría incluir, entre otros, a las mujeres, las personas con discapacidad, los miembros de las comunidades indígenas o las minorías étnicas, las personas que viven con el VIH o las personas afectadas por el VIH o el sida, y los trabajadores migrantes; ii) abordar los déficits en materia de representación e intervención de los grupos excluidos y marginados a fin de que puedan hacer oír su voz; y iii) promover un entorno propicio para la igualdad de género y la no discriminación, incluso mediante la ampliación del concepto de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el fortalecimiento de la función de la negociación colectiva, la promoción del papel de las mujeres empresarias y directivas, la garantía de una cobertura adecuada de protección social para los grupos desfavorecidos, la formulación de políticas relativas a la maternidad, la paternidad y el cuidado de los niños que sean incluyentes, y el fomento de la inclusión y la diversidad.

## Poner fin a la pobreza

- 148.** El compromiso de la OIT con miras a eliminar la pobreza y hacer frente al desafío de reducir la desigualdad y la injusticia social es de muy larga data. En la Declaración de Filadelfia se afirma que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos». La OIT cuenta con un enfoque singular para luchar contra la pobreza centrado en el empleo y basado en la promoción de los derechos en el trabajo, el empleo, un salario vital adecuado y la protección social. El mensaje que la OIT sostiene constantemente es el siguiente: el trabajo decente es la vía más segura para superar la pobreza.
- 149.** La iniciativa del centenario para poner fin a la pobreza consolidará la labor de la OIT en el marco de los diferentes resultados con miras a lograr mayores sinergias y masa crítica. Se llevarán a cabo actividades analíticas e intervenciones prácticas en los ámbitos de los derechos en el trabajo, el empleo, la economía informal, la economía rural y los pisos de protección social, en particular, desde una perspectiva centrada en poner fin a la pobreza prestando plena atención a la contribución que la OIT puede hacer a la mejora del bienestar de los pobres.
- 150.** La labor relativa a los ámbitos antes mencionados se llevará a cabo a la luz de los objetivos de desarrollo sostenible, tras su ultimación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y conforme a las orientaciones del Consejo de Administración.

## Transición justa a una economía verde

- 151.** La estrategia está basada en las conclusiones relativas al logro del trabajo decente, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, adoptadas en la 102.<sup>a</sup> reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en el plan de acción estratégico aprobado por el Consejo de Administración en octubre de 2013, en el que se expone una visión a largo plazo en el contexto de la iniciativa verde para el centenario de la OIT <sup>4</sup>. El objetivo es consolidar el liderazgo y la capacidad a nivel mundial para ayudar a los mandantes a hacer frente a los problemas y aprovechar las oportunidades resultantes del cambio climático que deben abordar las empresas, los trabajadores y los grupos vulnerables, asegurando al mismo tiempo una transición justa hacia estrategias de desarrollo con bajas emisiones de carbono y basadas en una utilización más eficiente de los recursos.

<sup>4</sup> Documentos GB.319/INS/3/2 y GB.319/PV, párrafo 63.

- 152.** La OIT apoyará las medidas nacionales para poner en práctica el acuerdo resultante de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático que se celebrará en París en 2015, y hará hincapié en las repercusiones del mismo para las empresas, los trabajadores y el mercado de trabajo en general.
- 153.** La labor se centrará en: i) evaluar el impacto en el empleo de las inversiones en la economía verde y las estrategias al respecto; ii) proporcionar asistencia técnica y asesoramiento especializado para la «ecologización» de las políticas de empleo, el desarrollo de empresas y la promoción de la iniciativa empresarial, la mejora de las competencias profesionales, las estrategias sectoriales y la protección social; iii) ayudar a los mandantes a poner en práctica el marco para la «transición justa» en un número limitado de países y sectores piloto, y iv) reforzar la base de conocimientos mundial y desarrollar la capacidad de los mandantes con respecto a la «ecologización» de las economías, las empresas y los empleos, con una contribución más amplia del Centro de Turín a dicha labor.

## **V. Presentación resumida de las prioridades regionales**

- 154.** La labor de la OIT en las regiones se basa en las demandas de los países, formuladas a través de los PTDP, en los diez resultados de políticas propuestos en el presente examen preliminar y en las conclusiones de las reuniones regionales. Cada una de las cinco regiones presenta una gran diversidad, tanto en lo que respecta a los contextos socioeconómicos y políticos específicos de los distintos Estados Miembros como a la naturaleza de los desafíos a los que se enfrentan. La necesidad de promover organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidas y eficaces y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo son áreas de trabajo comunes en todas las regiones. En los párrafos que figuran a continuación se presentan las prioridades de la OIT en cada región.

### **África**

- 155.** África ha registrado unas tasas de crecimiento asombrosas y razonablemente sostenidas a lo largo del último decenio. Ahora bien, este crecimiento no ha sido incluyente y tampoco ha conllevado una creación de empleos significativa o transformadora, en particular para los jóvenes de ambos sexos. La falta de oportunidades de empleo y de trabajo decente, junto con el aumento de las desigualdades socioeconómicas y de la inseguridad humana, así como las tendencias demográficas, han agravado las presiones migratorias. Los resultados de políticas indicados a continuación son especialmente importantes en la región de África: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes; el establecimiento de pisos de protección social y su extensión, y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.
- 156.** En esta región, la prestación de apoyo en materia de políticas a los países de ingresos bajos se complementará con proyectos de cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios para la creación de capacidad en distintos niveles. Se formulará una iniciativa específicamente consagrada a la promoción del empleo productivo para la prevención de conflictos, la reconstrucción y la recuperación, que se aplicará en varios Estados frágiles, principalmente en África Central, Septentrional y Occidental, así como en el Cuerno de África. La iniciativa empresarial de los jóvenes será un área de trabajo importante. En los países de ingresos medios, se hará hincapié sobre todo en el asesoramiento en materia de políticas basado en datos empíricos, las redes de cooperación

Sur-Sur y el aprendizaje mutuo, incluida la cooperación interregional entre Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica. También se dará especial importancia a la utilización óptima de los recursos y conocimientos locales, mediante el aprovechamiento de la financiación y el apoyo técnico nacionales así como de los conocimientos especializados existentes en los países. Las iniciativas en materia de migraciones laborales se centrarán en las comunidades económicas regionales que han dado prioridad a este problema.

157. Se prevé ultimar la aplicación de la primera generación de PTDP en unos cinco países. Además, se elaborarán PTDP de segunda generación en unos 16 países.

## **América Latina y el Caribe**

158. En los últimos 10 a 15 años, la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe han vivido un período caracterizado por el fuerte crecimiento económico y la creación de un número considerable de puestos de trabajo que ha comportado una reducción del desempleo, aunque en los últimos tiempos viene perdiendo impulso. La situación actual se caracteriza por la persistencia de altos niveles de informalidad y desigualdad, que afectan especialmente a los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables. Las actividades de la OIT en la región se centrarán en: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes; la promoción de empresas sostenibles, y la formalización de la economía informal.
159. El objetivo general en la región será la promoción de la inclusión social y el desarrollo a través de la formalización. Con tal fin, la OIT aplicará un enfoque integrado que abarcará todos los resultados en materia de políticas, ya que la creación de más y mejores empleos formales exige promover las normas internacionales del trabajo, las empresas sostenibles, la protección social y sistemas eficaces de inspección del trabajo. Es necesario centrarse particularmente en las zonas rurales, la migración laboral y las formas inaceptables de trabajo para no excluir a los grupos más vulnerables de la región.
160. Se dará especial importancia a la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de la capacidad, en colaboración con la red del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). La OIT aprovechará los mecanismos de integración regional para impulsar elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente y brindará asesoramiento en relación con las políticas. Adaptará y mejorará las herramientas existentes para la prestación de asistencia técnica, en particular en los ámbitos de la formalización, las empresas sostenibles (con hincapié en las pequeñas y medianas empresas), la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva y el diálogo social. Consolidará su Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) y elaborará una iniciativa emblemática similar sobre la migración laboral. También apoyará la cooperación Sur-Sur, por ejemplo a través de la iniciativa regional titulada América Latina y el Caribe libres de trabajo infantil, así como de otros proyectos sobre el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la migración y los empleos verdes.
161. Se prevé la ejecución de por lo menos 12 PTDP a lo largo del bienio.

## **Asia y el Pacífico**

162. Asia y el Pacífico sigue siendo una región diversa y dinámica que alberga a la mayor parte de la población mundial e incluye países menos adelantados, de ingresos medios y desarrollados, así como pequeños Estados insulares. Si bien en conjunto los resultados

económicos han seguido siendo buenos, el crecimiento económico se ha ralentizado en una serie de países que anteriormente se caracterizaban por sus elevadas tasas de crecimiento. Entre los principales problemas que siguen siendo relevantes en la mayor parte de los países de la región cabe mencionar las marcadas o crecientes desigualdades, el importante crecimiento de la población juvenil, la insuficiencia de la protección social (lo que resulta especialmente evidente en el contexto de los frecuentes desastres naturales) y la migración. La baja tasa de ratificación de las normas internacionales del trabajo, en particular de los convenios fundamentales, sigue siendo un motivo de preocupación. Habida cuenta de la diversidad regional, las actividades se centrarán en los siguientes ámbitos en particular: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes; el establecimiento de pisos de protección social y su extensión; la promoción de empresas sostenibles; la promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo; la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.

**163.** Habrá que adaptar los servicios que la OIT presta a los mandantes a los diversos contextos económicos y sociales de los Estados Miembros de la región. Se precisarán más servicios de asesoramiento de alto nivel en materia de políticas para el creciente número de países de ingresos medios; en cambio, en los países menos adelantados y en los Estados frágiles, el desarrollo y puesta en práctica de servicios de apoyo en materia de cooperación técnica será el principal medio de acción. Se precisan intervenciones específicas para los países afectados por desastres naturales, además de apoyo a largo plazo a fin de mejorar su acceso a medios de vida sostenibles. Se tratará de subsanar el problema de la baja tasa de ratificación de las normas internacionales del trabajo en determinados países.

**164.** Varios de los PTDP ejecutados en la región concluirán en 2015 y 2016, y es probable que se elaboren nuevos programas en unos diez países de dicha región.

## Estados árabes

**165.** La persistencia de altas tasas de desempleo, en particular del desempleo juvenil, las bajas tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el aumento de las desigualdades figuran entre los principales problemas socioeconómicos a los que se enfrenta la región de los Estados árabes. Estos problemas se ven agravados por la inestabilidad general y las crisis prolongadas en una serie de países. La creación de empleos decentes, el fortalecimiento del diálogo social, la promoción de la igualdad de género y la reducción de la pobreza son prioridades fundamentales. Las actividades abordarán la necesidad de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes; el establecimiento de pisos de protección social y su extensión, y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.

**166.** El enfoque regional se articulará por medio de la prestación de servicios ágiles y especializados con el establecimiento de amplias redes de expertos en aquellos ámbitos en los que la OIT tiene una fuerte ventaja comparativa. Ello será especialmente pertinente para los países de ingresos altos del Consejo de Cooperación del Golfo, en los que se promoverán de forma sistemática el apoyo *inter pares* y la coherencia de las políticas. Además, se incorporarán elementos importantes de intercambio de conocimientos en todas las intervenciones. Los países afectados por crisis, caracterizados por distintos grados de «fragilidad», agravada por el debilitamiento de la capacidad institucional y por la influencia limitada de los mandantes de la OIT en materia de políticas, seguirán siendo objeto de una atención especial en la labor desempeñada por la Organización en la región, en particular la prestación de apoyo técnico integrado con objeto de aumentar la capacidad

de recuperación de los mercados de trabajo y de las comunidades afectadas por la degradación de las condiciones socioeconómicas. Se redoblarán los esfuerzos para promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

167. Los PTDP se reforzarán mediante una reasignación de los recursos a las prioridades fundamentales, lo que se acompañará de amplias estrategias de difusión. Se elaborarán componentes de desarrollo de la capacidad claramente articulados para los mandantes, y se reforzarán todavía más los comités tripartitos establecidos. Se prevé aplicar la nueva o próxima generación de PTDP en cinco países a lo largo del bienio.

## Europa y Asia Central

168. Pese a la gran diversidad de contextos socioeconómicos y políticos, los países de la región se enfrentan a problemas similares: la inseguridad del empleo, el desempleo y el subempleo, especialmente en el caso de los jóvenes, las desigualdades en materia de ingresos, la informalidad y el trabajo no declarado, el acceso desigual al mercado de trabajo, en particular para las mujeres, las condiciones de trabajo precarias, las formas inaceptables de trabajo, entornos poco propicios para las empresas sostenibles, las lagunas en la cobertura de la protección social, los sistemas de seguridad social no sostenibles y la incapacidad de hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El exiguo crecimiento económico, o recesión, ha generado o agravado estos problemas que, la mayoría de las veces, afectan a las personas más vulnerables de la sociedad. Habida cuenta de la gran diversidad de la región, las actividades abarcarán varios resultados en materia de políticas, entre los que cabe mencionar: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y la mejora de las perspectivas de empleo de los jóvenes; el establecimiento de pisos de protección social y su extensión; la promoción de empresas sostenibles; la formalización de la economía informal; la promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo, y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.
169. También se llevarán a cabo actividades en el marco de los resultados de políticas relativos a las normas internacionales del trabajo, la economía rural y las formas inaceptables de trabajo. Se hará mayor hincapié en la prestación de asesoramiento sobre políticas para reforzar el diálogo social y colmar las lagunas existentes en la legislación en consonancia con las políticas nacionales, así como en la asistencia técnica para abordar cuestiones laborales específicas y fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales. Proseguirán los esfuerzos encaminados a vincular mejor la labor de la OIT con los marcos nacionales de desarrollo. La Organización colaborará con las instituciones europeas pertinentes y los interlocutores sociales europeos en cuestiones de política. Asimismo, facilitará el intercambio de conocimientos y experiencia en las subregiones mediante la realización de estudios y análisis comparativos, la formación de redes subregionales y de comunidades de prácticas entre los mandantes y la realización de exámenes *inter pares*. Se prevé celebrar una Reunión Regional para Europa y Asia Central a principios de 2017.
170. Se prevé renovar o revisar los PTDP y los acuerdos tripartitos en unos 14 países a lo largo del bienio.

## VI. Programa relativo a las investigaciones, los conocimientos, las estadísticas del trabajo y el desarrollo de la capacidad

171. Las investigaciones, los conocimientos y las estadísticas del trabajo son medios esenciales para respaldar la consecución de los resultados de políticas. Junto con el desarrollo de la

capacidad, son componentes fundamentales de los servicios que la OIT presta a los mandantes en los países, las regiones y a escala mundial.

## Investigación y conocimientos

- 172.** La OIT realiza investigaciones para generar conocimientos que den información sobre las nuevas pautas en el mundo del trabajo, que sirvan de orientación en la prestación de asesoramiento sobre políticas y de asistencia técnica por parte de la Organización, y con fines de promoción.
- 173.** La OIT debe estar en condiciones de generar, intercambiar y tener acceso a datos empíricos y análisis sólidos en los que puedan sustentarse el asesoramiento brindado por la Organización en materia de políticas y su labor en materia de desarrollo de la capacidad en el marco de cada uno de los resultados de políticas, y que permitan ampliar la promoción del trabajo decente. De las enseñanzas extraídas de las investigaciones de la OIT se desprende que los gobiernos y los interlocutores sociales pueden beneficiarse considerablemente de la formulación de políticas basadas en análisis sólidos de lo que funciona y lo que no funciona, y en qué circunstancias, en función de los niveles de desarrollo y de los contextos nacionales.
- 174.** Con tal fin, se está reforzando la función de investigación para que la OIT sea reconocida como una fuente principal de conocimientos especializados sobre cuestiones clave en materia de empleo y política social, tanto a escala mundial como nacional. Es fundamental que los mandantes y el público en general puedan acceder a los resultados de las investigaciones de la Organización, por ejemplo a través del portal de gestión de los conocimientos de la OIT.
- 175.** La creación del Departamento de Investigaciones y la puesta en marcha de un programa de investigaciones a nivel de toda la OIT, que ofrece nuevas oportunidades de colaboración entre los departamentos, contribuirá a asegurarse de que:
- la OIT se convierte en un participante más influyente en el debate político mundial sobre cuestiones sociales y de empleo, sobre todo en lo que se refiere al desarrollo, el crecimiento intensivo en empleo y las desigualdades de ingresos;
  - se presta a los mandantes asesoramiento basado en datos empíricos sobre las políticas más eficaces para abordar los problemas relacionados con las políticas sociales y de empleo, incluso en el plano nacional;
  - existe una mejor comprensión de las tendencias que configuran el mundo del trabajo y de las diversas opciones de política para abordar esas tendencias, y los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen mayor capacidad para aprovechar las nuevas oportunidades.
- 176.** Para lograr este objetivo, se evaluarán las repercusiones socioeconómicas de las principales tendencias, en particular de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, la escasez de recursos naturales, el desarrollo de «economías verdes», la transformación de las finanzas y las nuevas pautas en lo que se refiere al desarrollo y la globalización. Ello proporcionará asimismo un marco importante y una contribución analítica sustantiva para la iniciativa relativa al futuro del trabajo propuesta por el Director General con motivo del centenario de la OIT, y permitirá una mejor comprensión de las interrelaciones existentes entre las siete iniciativas para el centenario.



- 177.** Uno de los principales temas de investigación será la evaluación de «lo que funciona» (en particular en el marco de los resultados en materia de políticas y de las iniciativas para el centenario), concretamente:
- los enfoques que coadyuvan al logro de niveles de empleo más elevados y de mejor calidad de manera sostenida;
  - las estrategias que han demostrado su eficacia en la reducción de las desigualdades de ingresos y de las disparidades por motivos de género;
  - las políticas y los programas destinados a facilitar la transición de las microempresas a pequeñas y medianas empresas que reporten beneficios a los empresarios y a los trabajadores;
  - las políticas macroeconómicas, comerciales y de protección ambiental y sus interacciones con los objetivos sociales y en materia de empleo;
  - los enfoques que contribuyen a la erradicación de la pobreza y a la promoción del desarrollo a través de estrategias que favorezcan el trabajo decente;
  - las políticas más eficaces para aumentar las oportunidades de empleo y de carrera de las personas subempleadas y los grupos vulnerables, en particular de los jóvenes;
  - las combinaciones más eficaces de políticas de protección social, desarrollo y aquellas destinadas a aumentar la participación en el mercado de trabajo;
  - los sistemas de fijación de los salarios bien diseñados, la fiscalidad del trabajo, la normativa laboral y las disposiciones para hacer efectivo el derecho de negociación colectiva, de conformidad con las normas pertinentes.
- 178.** El lanzamiento de una nueva publicación emblemática, titulada *World Employment and Social Outlook* (que refunde en una sola publicación las *Tendencias Mundiales del Empleo* y el *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*) y la preparación de reseñas de políticas serán herramientas valiosas para difundir los resultados de las investigaciones y para que la OIT pueda contribuir de manera sustantiva a los foros mundiales pertinentes, como las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del G-20, entre otros, así como a los diálogos nacionales.
- 179.** Se creará un grupo de examen de las investigaciones encargado de supervisar la labor de investigación, lo que contribuirá a mejorar el control de la calidad.
- 180.** Se adoptarán medidas para promover la divulgación y la aplicación de las investigaciones. Se seguirá colaborando estrechamente con el Centro de Turín, sobre todo en lo que respecta al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. La Oficina intensificará su colaboración con las redes de investigación, los grupos de reflexión e instituciones tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, y los bancos regionales de desarrollo. La *Revista Internacional del Trabajo* seguirá constituyendo un punto de enlace clave con la comunidad académica.

## Estadísticas del trabajo

- 181.** El objetivo es que se siga considerando a la OIT como una referencia mundial en materia de estadísticas del trabajo, y como el principal repositorio de datos oportunos sobre el trabajo decente. Se prestará una atención particular a la armonización de los criterios para

facilitar las comparaciones internacionales y mejorar las estimaciones mundiales y regionales.

- 182.** Las bases de datos estadísticos existentes se refundirán en una única base de datos de la OIT que reunirá los principales indicadores de trabajo decente, lo que constituirá un importante pilar del portal de gestión de los conocimientos de la OIT. Se definirá un marco de garantía de la calidad en materia de estadísticas del trabajo para garantizar la coherencia en la labor estadística de la Oficina.
- 183.** Los servicios prestados a los mandantes seguirán centrándose en la asistencia técnica y el fortalecimiento de la capacidad para que éstos puedan elaborar, reunir y difundir datos precisos sobre cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo. En el marco de la Conferencia Internacional del Estadísticos del Trabajo, se seguirán elaborando normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo.
- 184.** Un elemento clave es el seguimiento y la presentación de informes acerca de los indicadores relativos a los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda para el desarrollo después de 2015. Se reforzarán las alianzas con otros organismos internacionales a fin de mejorar la coherencia de las políticas en materia de estadísticas del trabajo.

### **Fortalecimiento de la colaboración entre el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y la OIT**

- 185.** La colaboración estratégica entre el Centro de Turín y la OIT se reforzará de tres maneras, descritas a continuación.
- 186.** El Centro adaptará sus programas de formación destinados a los mandantes de la OIT en función de los resultados en materia de políticas del plan estratégico de transición para 2016-2017. Para cada resultado, la ventaja comparativa del Centro como polo de conocimientos y referencia mundial se combinará con los conocimientos especializados existentes a nivel regional y nacional mediante el establecimiento de alianzas de aprendizaje con proveedores de servicios de formación regionales y nacionales. Los servicios se reorientarán a fin de reflejar los distintos tipos de necesidades de aprendizaje en función del nivel de desarrollo social y económico. Para ello, será necesario acelerar la aplicación de métodos de aprendizaje mixtos y basados en las tecnologías de la información, así como aumentar la capacidad lingüística y los conocimientos especializados temáticos.
- 187.** Un grupo de trabajo sobre aprendizaje, integrado por representantes del Centro y del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT, se encargará de facilitar una planificación estratégica y coherente y de reforzar los aspectos complementarios en el ámbito del desarrollo del personal de la OIT. Una de las principales funciones de este grupo de trabajo consistiría en diseñar itinerarios de aprendizaje en varias etapas para las diferentes categorías de miembros del personal de la OIT, gracias a la utilización de un enfoque modular que permitirá al personal definir itinerarios individuales de aprendizaje eligiendo entre una serie de módulos de aprendizaje.
- 188.** Los servicios de aprendizaje del Centro y su mayor alcance se utilizarán para facilitar la integración de las prioridades de la OIT en la nueva agenda para el desarrollo después de 2015. En este contexto, el Centro acelerará el ritmo de la constitución de redes con otros proveedores de formación e instituciones académicas en el terreno.

## VII. Resultados en materia de promoción, gobernanza y apoyo

### Resultado A: Promoción eficaz del trabajo decente en el mundo del trabajo

#### *Cuestión que ha de abordarse*

189. Para asegurarse de que el Programa de Trabajo Decente siga recibiendo un amplio apoyo, la OIT debe informar eficazmente a las organizaciones internacionales, los gobiernos, los mandantes, los actores no estatales y los medios de comunicación e influir en los mismos a través de una sólida labor analítica, asesoramiento práctico en materia de políticas y actividades de promoción específicas y coordinadas.

#### *Cambios previstos*

190. Los cambios previstos como resultado de las intervenciones planificadas son los siguientes:
- un aumento del número de Estados Miembros en los que el objetivo del trabajo decente pasa a ocupar un lugar más destacado en la formulación de políticas;
  - una mayor colaboración para incorporar el Programa de Trabajo Decente en las políticas y los programas de los organismos internacionales y las instituciones multilaterales y regionales;
  - un firme compromiso con los responsables de la adopción de decisiones, los líderes de opinión y los artífices de la agenda internacional, como el G-20, las Naciones Unidas y otros foros de política de alto nivel, así como con las redes de investigación y los grupos de reflexión, para aumentar las actividades de promoción y la visibilidad de la OIT;
  - un mayor uso por parte de personas exteriores a la Organización del portal de gestión de los conocimientos de la OIT, que incluirá más información sobre un mayor número de países.

#### *Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores*

191. La Oficina ha participado en una amplia gama de actividades de promoción destinadas a impulsar el Programa de Trabajo Decente y sus prioridades en materia de políticas. Ha logrado importantes éxitos al combinar una colaboración constante con los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión con análisis de políticas convincentes y basados en pruebas y datos empíricos fehacientes. El impacto se ha visto reforzado gracias a la capacidad de influir en los órdenes del día de las reuniones de alto nivel y a la colaboración con los mandantes a escala nacional y mundial para ayudar a orientar las políticas hacia enfoques basados en el trabajo decente. Fijar objetivos realistas en materia de promoción, identificar y centrarse en las principales partes interesadas y articular claramente los cambios concretos que se desea obtener, basándose en datos empíricos sólidos, son condiciones fundamentales para que las intervenciones sean eficaces.
192. Existe un importante potencial para un mayor compromiso de la OIT con los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo

después de 2015 y para la ampliación de los programas desarrollados conjuntamente en el marco de la iniciativa «Una ONU» a fin de incorporar el trabajo decente en los programas nacionales de desarrollo.

### **Medios de acción**

**193.** Para que la OIT se convierta en un punto de referencia sobre el «mundo del trabajo», la Oficina:

- sacará el máximo provecho de la ventaja comparativa de la OIT mejorando el acceso de los mandantes, los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión a información pertinente y actualizada sobre el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social, en particular a través del portal de gestión de los conocimientos;
- colaborará con los principales ministerios y departamentos gubernamentales, incluidos los ministerios de finanzas y de planificación, además de los ministerios de trabajo y empleo, para promover la coherencia entre las políticas económicas, laborales y sociales;
- transmitirá al público destinatario noticias destacadas de los principales informes y reseñas de políticas que resulten convincentes, se basen en datos empíricos y estén orientadas a la búsqueda de soluciones;
- utilizará una amplia gama de herramientas y recursos de comunicación para aumentar la pertinencia y la notoriedad de la OIT y reforzar su compromiso con los mandantes y otros públicos clave a nivel mundial, regional y nacional;
- seguirá fortaleciendo la capacidad de la OIT en materia de investigación, estadística y análisis de políticas;
- reforzará el vínculo funcional entre la sede y las oficinas de la OIT en las regiones a fin de coordinar la colaboración con los responsables de la adopción de decisiones en el ámbito nacional;
- prestará asesoramiento estratégico sobre los canales más adecuados para comunicar eficazmente las enseñanzas y recomendaciones de la OIT en materia de políticas a los principales destinatarios;
- apoyará los esfuerzos realizados por los propios mandantes tripartitos para colaborar directamente con los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión, mediante el desarrollo de su capacidad en colaboración con el Centro de Turín, la actualización de las orientaciones y herramientas pertinentes, y la organización de foros para tener una mayor influencia en el ámbito de las políticas.

### **Alianzas externas**

**194.** La OIT participará en alianzas con objeto de ampliar los diálogos sobre políticas y promover el Programa de Trabajo Decente, en particular:

- establecerá alianzas eficaces en el marco de la iniciativa «Una ONU» con objeto de promover los resultados en materia de políticas de la OIT en el contexto de la agenda para el desarrollo después de 2015, incluso en los países, mediante una mejor armonización de los PTDP con los MANUD y los marcos nacionales de desarrollo;

- colaborará con las comisiones regionales de las Naciones Unidas, los bancos regionales y las instituciones regionales;
- participará en las reuniones del G-20 y en otros foros mundiales y regionales sobre políticas.

## **Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización**

### ***Cuestión que ha de abordarse***

**195.** Este resultado está relacionado con la dirección y orientación de la Organización y la rendición de cuentas a este respecto. Su objetivo es garantizar el funcionamiento óptimo de los órganos de gobernanza de la OIT y mejorar la supervisión y el control de la Oficina para que ésta rinda cuentas con respecto a la utilización eficaz y eficiente de los recursos que se le confían.

### ***Cambios previstos***

**196.** Las medidas e intervenciones clave en el marco de este resultado contribuirán a:

- la mejora de los mecanismos de elaboración del orden del día y la participación y deliberaciones amplias y de alto nivel de los mandantes tripartitos para el establecimiento de prioridades y la adopción de decisiones en materia de políticas;
- la mejora del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las reuniones regionales;
- la mejora de la función de control con objeto de respaldar la rendición de cuentas y la transparencia en el funcionamiento de la Organización con mecanismos adecuados de control y gestión de riesgos;
- la mejora de la calidad y un mayor uso de las evaluaciones para fundamentar las decisiones relativas a la gobernanza de la Organización y a la aplicación del programa.

### ***Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores***

**197.** En los últimos años, la OIT ha tomado iniciativas para reforzar sus procesos de gobernanza y mejorar sus prácticas institucionales. Las reformas del funcionamiento del Consejo de Administración han demostrado claramente la importancia de la planificación y gestión adecuadas de las reuniones para poder centrarse en las decisiones en materia de gobernanza, lo que redundará en ahorros considerables. Estas enseñanzas se seguirán poniendo a prueba en el marco de la reforma del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los progresos alentadores en lo que respecta a la gestión del número de documentos, su extensión y tiradas sugieren que es posible introducir otras mejoras. Debido al número cada vez mayor de recomendaciones formuladas por los órganos de control, la capacidad de seguimiento se plantea como una cuestión clave que habrá de examinarse.

## **Medios de acción**

### Órganos de gobernanza

**198.** La Oficina seguirá apoyando la reforma del funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y las reuniones regionales, mejorando la eficiencia y basándose en los comentarios y sugerencias de los mandantes y en las deliberaciones del Grupo de Trabajo sobre el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se intensificarán los esfuerzos para proporcionar documentos oportunos, concisos y de calidad. Asimismo, se tendrán en cuenta las cuestiones relativas a la mejora de los métodos de gestión del tiempo para las reuniones oficiales y al desarrollo de un modelo eficiente y accesible para el uso racional del papel. La Oficina seguirá prestando servicios jurídicos oportunos y de calidad a fin de facilitar el funcionamiento de los órganos de gobernanza, incluida la introducción de las enmiendas necesarias al Reglamento de la Conferencia.

### Control

**199.** Las auditorías internas y externas, la evaluación independiente, el Comité Consultivo de Supervisión Independiente y la función de control de la Oficina del Tesorero y Contralor de Finanzas son funciones esenciales de gobernanza que promueven una cultura basada en la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional. La Oficina seguirá teniendo plenamente en cuenta sus recomendaciones y procurará garantizar su debida aplicación, con sujeción a los recursos disponibles. Tras la plena aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público en años anteriores, se hará hincapié en el seguimiento de los avances a ese respecto y en la adaptación a las nuevas normas que se vayan adoptando en los años venideros. La Oficina publicará una declaración sobre el control interno como una de las principales iniciativas en materia de rendición de cuentas.

**200.** Se ha reforzado la capacidad de la OIT para la gestión del riesgo institucional mediante el nombramiento de un funcionario encargado de la elaboración y aplicación de procedimientos, directrices y material de formación en este ámbito. Se establecerán registros de riesgos para los programas, proyectos y actividades más expuestos a los mismos, que serán examinados por ese funcionario. Asimismo, se llevará un registro de los riesgos de alto nivel.

**201.** Se ampliará la estrategia de evaluación basada en resultados para 2011-2015 y se establecerán hitos y metas para 2016-2017. Se reforzará la función del Comité Consultivo de Evaluación y se mejorará su funcionamiento, y también se fortalecerá la evaluación del impacto de determinados programas de la OIT. Se realizará una evaluación externa independiente de la función de evaluación.

**202.** La Oficina examinará el funcionamiento de los comités consultivos internos a fin de asegurarse de que siguen siendo adecuados para sus fines.

## **Alianzas externas**

**203.** Las estrechas relaciones y la buena coordinación con los órganos institucionales de las Naciones Unidas, entre ellos la Dependencia Común de Inspección, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la coordinación y, en particular, su Comité de Alto Nivel sobre Gestión, se mantendrán y reforzarán a fin de asegurarse de que la Oficina cumple las normas internacionales más exigentes y se beneficia del intercambio de buenas prácticas en materia de gobernanza.

## **Resultado C: Utilización eficaz y eficiente de los servicios de apoyo y de los recursos de la OIT**

### ***Cuestión que ha de abordarse***

**204.** Para que la Oficina pueda llevar a la práctica su programa de manera eficaz, eficiente y reactiva, es necesario reforzar y racionalizar los servicios de apoyo, tanto en la sede como en las regiones.

### ***Cambios previstos***

**205.** Los cambios previstos como resultado de las intervenciones planificadas son los siguientes:

- un marco de programación sólido y centrado en la aplicación de la gestión basada en resultados;
- un uso óptimo de los recursos de los servicios de apoyo mediante la mejora de las prácticas y los sistemas administrativos y de gestión, así como del trabajo en equipo, en toda la Oficina;
- la mejora de las competencias y la capacidad de liderazgo;
- una estrategia específica para la movilización de recursos;
- la gestión eficiente de las instalaciones de la OIT.

### ***Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores***

**206.** El nuevo diseño de soluciones informáticas y procesos institucionales claramente definidos debería contribuir a una mayor eficiencia. Este aumento de la eficiencia está supeditado a la introducción de mayores niveles de trabajo en equipo, tanto en las regiones como en la sede, así como a la realización de amplias consultas y preparativos, y a la inversión en la reestructuración de los procesos y en tecnologías de la información. La experiencia adquirida y las enseñanzas extraídas de la aplicación de las reformas, incluida la reforma de las actividades y la estructura en el terreno, de los proyectos sobre gestión del cambio ya realizados o en curso, y de las ACI introducidas en 2014-2015, permitirán mejorar todavía más los servicios de apoyo y gestión.

### ***Medios de acción***

#### **Gestión y programación basadas en resultados**

**207.** La Oficina seguirá aplicando la gestión basada en resultados en sus instrumentos y procedimientos de programación. Se mejorará la formulación y aplicación de los PTDP, en particular los indicadores de medición. El menor número de resultados en materia de políticas, junto con un nuevo conjunto de indicadores del desempeño, permitirán mejorar la programación y el seguimiento de los productos y resultados previstos. Las actividades de cooperación técnica financiadas con cargo a fondos extrapresupuestarios, incluidos los fondos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario, se integrarán mejor en el marco de programación y aplicación de la OIT.

- 208.** La colaboración con los equipos de las Naciones Unidas en los países seguirá ampliándose, lo que permitirá una mayor participación e influencia de la OIT en el ámbito de las políticas en los MANUD.

#### Procesos administrativos

- 209.** Se examinarán los procesos administrativos a fin de estudiar la posibilidad de mejorar los niveles de prestación de servicios, acelerar la adopción de decisiones y mejorar la eficiencia, lo que es coherente con una gestión eficaz del riesgo. Cuando sea apropiado y viable, se elaborarán criterios de referencia e indicadores clave del desempeño.
- 210.** Sobre la base de iniciativas anteriores, se realizarán nuevos exámenes de los procesos institucionales a fin de determinar la mejor manera de prestar los servicios esenciales. La labor a este respecto incluirá un examen de la viabilidad y de los costos y beneficios, así como de otras posibles repercusiones, de:
- la continuación de la descentralización de ciertas funciones a las oficinas regionales o de país con el fin de asegurarse de que el trabajo se realiza lo más cerca posible del lugar donde se presta el servicio;
  - la centralización de ciertas funciones para conseguir economías de escala y eficiencia en los procedimientos a través del Sistema Integrado de Información sobre los Recursos y de otras aplicaciones informáticas;
  - la ampliación de la colaboración con organismos de las Naciones Unidas para la prestación de servicios comunes;
  - la obtención de otros beneficios derivados de la utilización de las tecnologías de la información.
- 211.** Estos cambios permitirán a la OIT seguir reorientando los recursos del apoyo administrativo hacia la labor técnica, analítica y en materia de políticas, lo que contribuirá a mejorar la calidad de los servicios prestados a los mandantes. Un marco de resultados simplificado, con funciones y responsabilidades más claras, permitirá a la Organización reforzar el trabajo en equipo en un número de programas más reducido pero más amplios y, por lo tanto, hacer un uso óptimo de los recursos.

#### Mejora de las competencias y la capacidad de liderazgo

- 212.** La Oficina promoverá la mejora de la gestión del desempeño y una mayor movilidad funcional y geográfica del personal. Los beneficios del plan de acción para la reforma en el ámbito de la gestión de los recursos humanos aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2014 darán sus frutos en 2016-2017. Las actividades de formación contribuirán asimismo a la mejora de las capacidades en materia de gestión y al desarrollo de las competencias necesarias para trabajar eficazmente en equipo. Los equipos técnicos globales facilitarán la transmisión de los conocimientos técnicos y la cooperación entre los especialistas de la OIT en el marco de programas más amplios. Se pondrá en marcha un sólido programa de orientación destinado a los nuevos miembros del personal.

#### Movilización eficaz de recursos en el ámbito de la cooperación para el desarrollo

- 213.** La Oficina tratará de elevar los niveles de las contribuciones voluntarias directamente vinculadas a los resultados en materia de políticas y que contribuyen a su logro. Un objetivo fundamental es diversificar la base de donantes que aportan fondos al programa de la OIT, por ejemplo mediante la participación de nuevos asociados y del sector privado. En



la discusión de noviembre de 2014, el Consejo de Administración brindará orientaciones a la Oficina sobre la estrategia de cooperación técnica de la OIT.

#### Mejora del mantenimiento y utilización de las instalaciones de la OIT

- 214.** La Oficina renovará el edificio de la sede según el calendario previsto y con los recursos destinados a dicho efecto. Se actualizarán los planes de mantenimiento de los edificios para todos los locales que son propiedad de la OIT a fin de reducir la huella de carbono de la Organización. La Oficina supervisará el cumplimiento de las normas mínimas operativas de seguridad en todas las oficinas.

#### ***Alianzas externas***

- 215.** Proseguirá la colaboración con los organismos del sistema de las Naciones Unidas para la prestación de servicios comunes en las regiones y en la sede. La contribución de la OIT a la financiación de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas permitirá una mayor participación e influencia en los equipos de las Naciones Unidas en los países.