

Consejo de Administración

335.ª reunión, Ginebra, 14-28 de marzo de 2019

GB.335/INS/11

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 de marzo de 2019

Original: inglés

UNDÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

El trabajo decente para el desarrollo sostenible

Finalidad del documento

En cumplimiento de su decisión de aprovechar las reuniones de marzo de 2017, 2018 y 2019 para propiciar discusiones tripartitas sobre la contribución de la OIT al examen anual del foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas («el foro») sobre la base del tema y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) seleccionados para cada examen, se invita al Consejo de Administración a que proporcione orientaciones sobre cómo acelerar los avances en lo que respecta al «empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad» mientras la Oficina sigue preparando su contribución al foro de 2019 (véase el proyecto de decisión en el párrafo 52).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado/eje de política transversal pertinente: Resultado A: Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente.

Repercusiones en materia de políticas: Sí.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Sí.

Unidad autora: Departamento de Cooperación Multilateral (MULTILATERALS).

Documentos conexos: GB.329/INS/3/1; GB.329/INS/7; GB.329/HL/1; GB.332/HL/1; GB.332/HL/2; GB.335/INS/10.

I. Introducción

1. Cada año, el foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible («el foro») del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) examina los avances y desafíos en relación con el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). Del 9 al 18 de julio de 2019 se discutirá en el foro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 (educación de calidad), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 10 (reducción de las desigualdades), 13 (acción por el clima) y 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) bajo el tema general del «empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad» y en relación con otros ODS de carácter transversal, tales como el objetivo 17 sobre «los medios de implementación y las alianzas».
2. La labor preparatoria para el examen temático de estos ODS se está llevando a cabo a escala mundial, regional y nacional. Cabe destacar la importancia de una serie de reuniones de grupos de expertos organizadas por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas en cooperación con otras organizaciones, en cuyo marco la OIT ha sido invitada a prestar apoyo a la reunión del grupo de expertos sobre el ODS 8, que se celebrará del 3 al 5 de abril de 2019 en la sede de la OIT. Entre los participantes y panelistas habrá expertos de los trabajadores y de los empleadores, así como de los gobiernos, de las Naciones Unidas, de instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales, y de los principales grupos del ECOSOC. La Oficina también está participando en reuniones de grupos de expertos para otros ODS. Las reuniones de los grupos de expertos producirán documentos finales que servirán de base para los exámenes temáticos del foro.
3. Aparte de su contribución general al tema principal del foro de 2019, la OIT producirá su propio informe sobre el ODS 8, el trabajo decente y los ODS, que presentará en el foro. Este informe se beneficiará también de la discusión del presente documento por el Consejo de Administración. Además, el análisis de los avances en relación con el objetivo 8 que se incluye en el informe de la OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019* (resumen ejecutivo en español: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*), de reciente publicación, aportará información útil tanto para la reunión del grupo de expertos como para el informe de la OIT sobre el ODS 8¹. Como es habitual, la Oficina contribuirá también al informe anual del Secretario General sobre los progresos realizados en lo que respecta a los ODS con datos sobre los indicadores de los que es responsable. La Oficina participa en las reuniones regionales preparatorias del foro, convocadas por las comisiones económicas y sociales regionales, que se celebrarán desde marzo hasta principios de mayo. Además, está colaborando con países que presentan exámenes nacionales voluntarios para apoyar la evaluación de los avances respecto al ODS 8 en particular. Alrededor de 51 países se han ofrecido voluntarios para presentar informes (diez de ellos por segunda vez). Se ha previsto realizar una actividad de formación específica sobre el trabajo decente y los ODS del 8 al 12 de abril en el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Turín, en la cual se alienta a participar de manera tripartita particularmente a aquellos países que realizan exámenes nacionales voluntarios.
4. Este documento evidencia que la perspectiva de la OIT sobre la justicia social y el lugar central que ocupan el trabajo decente y el empleo productivo en su consecución pueden proporcionar los medios conceptuales y operativos necesarios para identificar las deficiencias y las posibles acciones que deben llevarse a cabo para lograr los objetivos de la Agenda 2030. Tal y como solicitaba el presidente del ECOSOC en una carta a las organizaciones de las Naciones Unidas, el documento analiza las deficiencias actuales, las

¹ OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, Ginebra, 2019 (resumen ejecutivo en español: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*).

enseñanzas extraídas y las acciones que han resultado eficaces para la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Complementa documentos anteriores discutidos por el Consejo de Administración ², que proporcionaron la base para la contribución de la OIT a los foros de 2017 y 2018 sobre los temas de «la erradicación de la pobreza y la promoción de la prosperidad en un mundo en evolución» y «la transformación hacia sociedades sostenibles y resilientes», respectivamente.

5. Teniendo en cuenta el alcance del tema del «empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad» y la interconexión y complementariedad de los ODS, el documento no trata cada uno de los ODS de forma individual, aunque sí aborda el conjunto de los ODS que se examinarán en 2019. Estudia los desafíos específicos en materia de igualdad y creación de trabajo decente así como los motores más generales de la productividad y la creación de empleo en el contexto de la transición hacia economías más ecológicas. Destaca también la necesidad de establecer instituciones del trabajo y adoptar políticas integrales para la construcción de sociedades pacíficas e inclusivas, así como la importancia de la coherencia de las políticas y de los progresos alcanzados en el marco de las alianzas constituidas por la OIT para la aplicación de la Agenda 2030.

II. El empoderamiento de las personas a través del trabajo decente y el empleo pleno y productivo

6. La visión de futuro que propone la Agenda 2030 es la de «un mundo en el que sea universal el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, el Estado de derecho, la justicia, la igualdad y la no discriminación; donde se respeten las razas, el origen étnico y la diversidad cultural y en el que exista igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano y para contribuir a una prosperidad compartida». La Agenda 2030 lleva implícito un llamamiento a la realización universal de la justicia social ³, así como del potencial económico y social de las personas, con la eliminación de todas las formas de discriminación y la consecución de los principios y derechos fundamentales en el trabajo ⁴. Para el empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad se requiere la promoción de una transformación estructural ambientalmente sostenible que mejore la productividad al tiempo que distribuye las ganancias de forma más equitativa, además de crear las condiciones necesarias para la sostenibilidad de las empresas y permitir a los trabajadores alcanzar su máximo potencial.
7. Para «empoderar a las personas» «sin dejar a nadie atrás» deben crearse muchas más oportunidades de empleo que permitan un acceso efectivo a los derechos y la aplicación de las normas. El desafío sigue siendo ingente: hicieron falta nueve años para que la tasa de desempleo mundial volviera al nivel previo a la crisis de 2008. Además de los 172 millones de desempleados que había en 2018, la fuerza de trabajo potencial mundial, que incluye a los buscadores potenciales de empleo disponibles, ascendía a 140 millones más, lo que representa un total de 312 millones de personas incluidas en la categoría de mano de obra subutilizada. Entre quienes tenían una ocupación, más del 60 por ciento se encontraban en

² Documentos [GB.329/HL/1](#) y [GB.332/HL/2](#).

³ Véase la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.^a reunión, en Ginebra, el 10 de junio de 2008.

⁴ Estos derechos y principios, basados en la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#), comprenden: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

la economía informal, a menudo sin acceso a la protección social y el diálogo social. La pobreza de los trabajadores ha disminuido pero sigue siendo un fenómeno generalizado en algunas regiones. En todo el mundo, 265 millones de trabajadores viven con sus familias en situación de pobreza extrema (con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos por persona y por día) y otros 430 millones de trabajadores viven en situación de pobreza moderada (con una cantidad diaria de entre 1,90 y 3,20 dólares de los Estados Unidos por persona y por día). Menos de la mitad de todas las mujeres en edad de trabajar (el 48 por ciento) participan en el mercado de trabajo, en comparación con las tres cuartas partes de los hombres en edad de trabajar ⁵.

8. Además, la mitad de la población del mundo aún no se beneficia de la libertad sindical y la negociación colectiva ⁶. Por otra parte, 152 millones de niños continúan sometidos a trabajo infantil, 40 millones de personas se encuentran en diferentes formas de trabajo forzoso o en matrimonios forzados, e innumerables personas son excluidas de oportunidades de aprendizaje, desarrollo de las competencias y trabajo decente como consecuencia de la discriminación por motivos de sexo, edad, discapacidad, convicciones políticas o religiosas u otros factores.
9. El trabajo decente proporciona los medios para lograr el desarrollo sostenible y la dignidad humana, y la calidad del trabajo producido es, a menudo, un reflejo de las condiciones laborales. Según las últimas estimaciones publicadas por la OIT, casi 2,8 millones de trabajadores mueren cada año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Alrededor de 2,4 millones (el 86,3 por ciento) de estas muertes se deben a enfermedades profesionales y más de 380 000 (el 13,7 por ciento) se deben a accidentes de trabajo. Se estima que 374 millones de trabajadores se ven afectados por lesiones no mortales cada año y muchas de estas lesiones tienen graves consecuencias sobre la capacidad de obtención de ingresos de los trabajadores a largo plazo ⁷.

III. Crear oportunidades para todos, reducir la desigualdad y poner fin a la discriminación

10. Puesto que la desigualdad de los ingresos se debe principalmente al desigual acceso a las oportunidades, a menudo causado por diversas formas de discriminación, las metas del ODS 10 abogan por la adopción de medidas reglamentarias, medidas económicas activas y medidas antidiscriminatorias para promover un acceso más equitativo a las oportunidades. Las mujeres y las niñas, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las personas que viven con el VIH o el sida y los migrantes se enfrentan a dificultades particulares. La pobreza y la desigualdad se autoperpetúan en sus múltiples dimensiones y se manifiestan en forma de deficiencias en materia de competencias y formación, acceso a los servicios de salud, condiciones de vida y trabajo, oportunidades de empleo y acceso a los recursos. La desigualdad dificulta la cohesión de las sociedades y quebranta la sostenibilidad de sus

⁵ OIT: *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico* (tercera edición), Ginebra, 2018; y OIT: *World Employment and Social Outlook: Trends 2019, 2019, op. cit.*

⁶ Los convenios fundamentales menos ratificados de la OIT son el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

⁷ P. Hämäläinen, J. Takala and T. B. Kiat: *Global estimates of occupational accidents and work-related illnesses 2017* (Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo, Singapur, 2017).

economías. La reducción de la desigualdad dentro de los países y entre ellos es el objetivo del ODS 10, así como de varias metas de otros ODS conexos ⁸.

Desafíos específicos en materia de igualdad de oportunidades

11. Los ODS 8 y 10 contribuyen a la realización del ODS 5 sobre igualdad de género al establecer las prioridades y los medios necesarios para lograrla. Las brechas de género persisten en los ámbitos de la educación y el acceso a las competencias profesionales, el empleo y la participación de la fuerza de trabajo, los sesgos ocupacionales y la remuneración por trabajo comparable ⁹. La persistencia de una brecha salarial de género generalizada es el resultado de la segregación sectorial y ocupacional, la discriminación en el lugar de trabajo y la imposición de estereotipos por motivos de género. En la mayoría de los países y particularmente en aquellos con bajas tasas de participación femenina en el empleo asalariado, los empleos de las mujeres suelen tener características diferentes a los de los hombres. Una vez eliminados los «efectos» derivados de esta segmentación, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, estimada a partir del salario medio por hora, es de alrededor del 19 por ciento ¹⁰.
12. Las personas con discapacidad se enfrentan a desafíos adicionales para el pleno desarrollo de su potencial y deben hacerse mayores esfuerzos para que puedan acceder a oportunidades de trabajo decente. Las tasas de empleo medias de las personas con discapacidad son la mitad que las de las personas sin discapacidad y sus condiciones de trabajo son peores que las de las personas de igual calificación sin discapacidad. Se necesita un entorno legislativo y de políticas más propicio para eliminar las barreras físicas y psicológicas a las que las personas con discapacidad se enfrentan todavía con demasiada frecuencia y para que puedan tener un acceso equitativo a las competencias profesionales y al mercado de trabajo. La mejora de las estadísticas de empleo desglosadas por discapacidad facilitaría el diagnóstico y ayudaría a formular políticas de apoyo.
13. En todo el mundo los pueblos indígenas siguen representando una excesiva proporción de la población pobre ¹¹. Para no dejar a nadie atrás es necesario prestar atención especial a los pueblos indígenas en las intervenciones orientadas al desarrollo, asegurar su participación en los procesos de toma de decisiones y apoyar sus iniciativas y prioridades de desarrollo. El impacto del cambio climático y la reducción del acceso a la tierra y a los recursos naturales empujan a los pueblos indígenas a la economía informal y los exponen a elevados riesgos de discriminación, trabajo forzoso, peligros para la seguridad y salud en el trabajo y otras formas inaceptables de trabajo. Las mujeres indígenas se enfrentan a una discriminación doble, por motivos de género y de origen étnico. La inclusión de las mujeres y los hombres indígenas en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad y con acceso a la protección social, es esencial para su empoderamiento económico, como también lo es el apoyo a la iniciativa empresarial, las cooperativas y las empresas indígenas. El aprovechamiento del

⁸ Por ejemplo, la meta 8.5 exige la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y hay un objetivo totalmente dedicado a la igualdad de género, el ODS 5, que fue examinado por el foro político de alto nivel en 2017.

⁹ Para un análisis más detallado del ODS 5, véase el documento GB.329/HL/1.

¹⁰ OIT: *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, Ginebra, 2019 (resumen ejecutivo en español: *Informe mundial sobre salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*).

¹¹ Hasta el momento el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) ha sido ratificado por 23 países.

saber y las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas para el mantenimiento de los medios de vida y la creación de empleos verdes a nivel local puede contribuir de forma directa a la lucha contra la desigualdad, así como a la mitigación del cambio climático y la adaptación a éste.

14. Las personas portadoras del VIH o afectadas por dicho virus se enfrentan también a discriminación y a dificultades adicionales para acceder al empleo y permanecer en el mismo y para tener oportunidades de trabajo decente ¹². Aunque, en la actualidad, la terapia antiretroviral permite a las personas que viven con el VIH llevar una vida más sana y productiva, siguen teniéndose que enfrentar a estigmas y discriminación, tanto a la hora de encontrar trabajo como de avanzar en sus carreras profesionales.
15. La Agenda 2030 reconoce «la positiva contribución de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible» en los países de origen, tránsito y destino y el compromiso de «cooperar en el plano internacional para garantizar la seguridad, el orden y la regularidad de las migraciones, respetando plenamente los derechos humanos y dispensando un trato humanitario a los migrantes, sea cual sea su estatus migratorio, y a los refugiados y los desplazados» ¹³. En la actualidad, la migración está vinculada, directa o indirectamente, con la búsqueda de oportunidades de trabajo decente. A menudo, los trabajadores migrantes, especialmente las mujeres, ocupan puestos de trabajo poco calificados y de baja remuneración y se ven obligados a trabajar en la economía informal. Pueden estar sometidos a condiciones de explotación y a violaciones de las normas internacionales del trabajo, en particular de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad sindical y la negociación colectiva ¹⁴.
16. En su 106.^a reunión (2017), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó conclusiones para apoyar el desarrollo de una legislación y unas políticas en materia de migración laboral coherentes, transparentes, con perspectiva de género y basadas en los derechos, mediante la promoción de actividades de capacitación y cooperación técnica y la recopilación y producción de estadísticas sobre migración laboral de ámbito nacional, regional y mundial. El plan de acción de la OIT extendía a la Oficina el mandato de trabajar estrechamente con la Representante Especial del Secretario General, encargada de coordinar la elaboración del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, aprobado por las Naciones Unidas en diciembre de 2018. De hecho, en el preámbulo se indica que el Pacto Mundial está basado en las normas de derechos humanos, entre las que se incluyen los convenios de la OIT relativos al trabajo decente y la migración, y sus objetivos se refieren ampliamente al trabajo decente ¹⁵. La participación de la OIT se extiende también al trabajo con los mandantes para apoyar a las poblaciones de refugiados, en particular para su protección y su integración en el mercado de trabajo.

¹² Véase la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

¹³ Véanse las metas 8.8 y 10.7.

¹⁴ Véanse los Convenios fundamentales de la OIT núms. 87 y 98.

¹⁵ El Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), han sido ratificados por 49 y 23 países, respectivamente.

Mitigación de la desigualdad de los ingresos y promoción de las oportunidades

17. La desigualdad salarial es un importante factor de la tendencia general de desigualdad de los ingresos en el mundo. En 2010, el 10 por ciento de los trabajadores mejor remunerados en Europa recibió el 25,5 por ciento del total de salarios, mientras que el 50 por ciento de los trabajadores peor remunerados recibió menos del 30 por ciento ¹⁶. En muchos países de bajos ingresos, los hogares dependen de los ingresos del trabajo por cuenta propia generados por actividades de baja productividad que se realizan en condiciones de vulnerabilidad, lo que contribuye a la pobreza y la desigualdad dentro de los países y entre ellos.
18. La meta 10.4 insta a «adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad». Las políticas fiscales (tanto en lo relativo a los ingresos como a los gastos) y las políticas en materia de protección social pueden mitigar los efectos del aumento de la desigualdad y su autoperpetuación, al proporcionar a las personas acceso a recursos que les permiten incrementar su resiliencia y crean oportunidades de empleo, educación, movilidad geográfica y actividades productivas ¹⁷. La protección social, en particular, es la base de un desarrollo social y económico inclusivo, mitiga el impacto de las fluctuaciones económicas, reduce las desigualdades y promueve los derechos humanos. El fortalecimiento de los sistemas de protección social (a través, entre otras cosas, del establecimiento y mantenimiento de pisos de protección social definidos a nivel nacional) ayuda a estabilizar la economía y a mantener y promover la empleabilidad ¹⁸.
19. Para impedir que el aumento de la desigualdad de los ingresos incremente la carga sobre el saldo fiscal, es necesario aumentar la productividad y la sostenibilidad de los sistemas económicos y adoptar medidas combinadas en materia de políticas del mercado de trabajo. Entre estas medidas se incluyen los sistemas de salarios mínimos, el fortalecimiento de la negociación colectiva y las intervenciones para eliminar la brecha de género luchando contra las prácticas discriminatorias, a fin de conseguir «la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» (meta 8.5) para 2030 ¹⁹.

IV. Mejora de la productividad y fortalecimiento de la capacidad productiva para el desarrollo sostenible

20. El crecimiento sostenible y la generación de empleo pleno y productivo se basan en una transformación económica ambientalmente sostenible, socialmente inclusiva y que amplíe la capacidad productiva de las economías. Debe impulsarse el crecimiento de la productividad en todos los sectores de la economía mediante la creación de un entorno propicio para las empresas que promueva la inversión, el crecimiento, la creación de empleo

¹⁶ OIT: *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2019, *op. cit.*

¹⁷ Esto es coherente con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en la que se piden «medidas en materia de salarios [...] destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección».

¹⁸ Véase GB.329/HL/1 para una explicación del papel de la protección social en el contexto del examen anual del foro político de alto nivel de 2017 sobre el tema «La erradicación de la pobreza y la promoción de la prosperidad en un mundo en evolución».

¹⁹ Véase OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdades de ingresos*, Ginebra, 2015.

y la transformación estructural. El acceso de las pequeñas y medianas empresas al crédito es crucial para su sostenibilidad y su contribución al crecimiento y al empleo, al permitirles invertir en capital, adoptar nuevas tecnologías y contribuir a la ampliación de las competencias profesionales de los trabajadores.

21. Las políticas nacionales de desarrollo y los marcos internacionales de finanzas y comercio deberían promover reformas reglamentarias, políticas e institucionales dirigidas a impulsar el crecimiento de la productividad sectorial, la transferencia y adaptación tecnológicas, la iniciativa empresarial, el acceso a las finanzas y la formalización de la economía informal, con especial atención a la promoción del trabajo decente.
22. El desarrollo de las capacidades productivas físicas y humanas mientras se realiza una transformación estructural hacia una economía más verde es fundamental para la consecución de los objetivos de la Agenda 2030. Para ello se debe invertir en las personas y en capital físico estratégico, apostando por el diálogo social y prestando atención a la creación de trabajo decente. En el ODS 4 se hace un llamamiento a la promoción de «una educación inclusiva y equitativa de calidad» y de «oportunidades de aprendizaje permanente para todos» como forma de contribuir a la creación de sociedades inclusivas y de oportunidades para desarrollar la capacidad productiva y crear trabajo decente. Además, la inversión en infraestructuras es un componente importante de cualquier estrategia de desarrollo y promueve la demanda tanto directa como indirecta de trabajo al conectar a personas, ampliar mercados y aumentar la productividad. Las instituciones que apoyan el desarrollo de las competencias profesionales a través del aprendizaje permanente, la transición de la escuela al trabajo y entre puestos de trabajo, y la inversión en infraestructuras conforme a un marco general de políticas sectoriales y de empleo deberían fortalecerse de manera integrada en un contexto de diálogo social revitalizado²⁰.

Desarrollo de la capacidad productiva a través de las competencias profesionales

23. El mundo del trabajo está experimentando importantes cambios. Estas tendencias — que afectan, entre otras cosas, a la tecnología y a la organización del trabajo — presentan enormes desafíos para los sistemas de educación y formación tradicionales.
24. Para enfrentarse a estos cambios, es necesario ajustar los sistemas de educación y formación para que sean más flexibles y diversificar las opciones e itinerarios de aprendizaje. Será cada vez más importante que los trabajadores posean competencias profesionales fundamentales como el pensamiento crítico, la colaboración, la creatividad y la resolución de problemas para poder cambiar de ocupación y puesto de trabajo y realizar la transición de la economía formal a la informal. A medida que se acelera el ritmo y el alcance de los cambios tecnológicos, se reconoce cada vez más la importancia del aprendizaje permanente y se incrementa la demanda de soluciones innovadoras que fomenten y proporcionen formación para todos.
25. El desajuste entre la oferta y la demanda de competencias debe resolverse acercando las instituciones de educación y formación a las necesidades del mercado de trabajo. Para esto se requiere una mejora de la colaboración tripartita, con diálogo social a varios niveles, para aumentar las inversiones en formación y en políticas, por ejemplo, mediante la adopción de

²⁰ OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra, 2019. En especial, el primer eje de actuación: «Invertir en las capacidades de las personas».

sistemas de desarrollo de las competencias profesionales que proporcionen incentivos a las empresas que ofrecen oportunidades de aprendizaje.

26. Las actividades de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo destinadas al fomento de las competencias profesionales aprovechan la experiencia en la aplicación de políticas y se basan en los resultados de las investigaciones y las enseñanzas extraídas de la evaluación de las circunstancias específicas de cada país. La actual cartera de programas y proyectos de cooperación para el desarrollo incluye: i) el apoyo de iniciativas nacionales de reforma de la educación y la formación técnica y profesional y de modernización de la formación; ii) el fomento de la capacidad de los mandantes nacionales para el establecimiento y el fortalecimiento de sistemas de aprendizaje profesional de calidad; iii) el estímulo de la formación de base comunitaria; iv) la mejora de los sistemas informales de aprendizajes profesional en determinados países de África; v) la reconstrucción de los sistemas de formación para la paz y la resiliencia; vi) la promoción de alianzas internacionales en materia de competencias profesionales y migración; vii) el fomento de la capacidad de los mandantes nacionales para prever las necesidades en materia de competencias profesionales y ajustarlas a la oferta, y viii) el apoyo a los asociados en lo relativo a la elaboración de estrategias sectoriales con visión de futuro en materia de competencias profesionales.

Inversiones para la creación de empleo directo o indirecto

27. Es imprescindible disponer de infraestructuras físicas y digitales adecuadas para mejorar la conectividad, ampliar los mercados y promover el desarrollo social y el crecimiento económico sostenible, y sentar así las bases para la mejora de la calidad de vida ²¹. En particular, las infraestructuras productivas relacionadas con el medio ambiente, la agricultura, el transporte u otras, como, por ejemplo, los sistemas de riego, las infraestructuras para la conservación del agua, la protección de los taludes y las medidas de protección y mejora de la tierra, pueden producir beneficios económicos, además de proteger el medio ambiente y reducir la pobreza. Las infraestructuras que pueden realizarse mediante enfoques basados en la utilización intensiva de mano de obra y tecnologías basadas en recursos locales proporcionan beneficios económicos tanto directos como indirectos, además de proteger el medio ambiente.
28. El empleo relacionado con la construcción puede ofrecer una valiosa oportunidad adicional, particularmente cuando el trabajo puede planificarse de forma que complemente los picos en la demanda de mano de obra agrícola. En las zonas urbanas, el desarrollo de infraestructuras puede ser también una importante estrategia para la creación de empleo, especialmente en los proyectos de mejora de los asentamientos informales. Por lo tanto, si están bien diseñados, los programas de empleo pueden contribuir a alcanzar diversos objetivos, como la creación de infraestructuras físicas y el desarrollo de las competencias profesionales, al tiempo que proporcionan una fuente de ingresos a las comunidades locales.
29. El Programa de Inversiones Intensivas en Empleo de la OIT ha apoyado a los mandantes en el diseño y ejecución de programas que tratan de forma conjunta el empleo y la inversión pública en la construcción de infraestructuras, con especial atención a necesidades específicas como la generación de trabajo decente para los jóvenes, las mujeres y los pueblos indígenas y la adaptación al cambio climático ²².

²¹ OIT: *Employment Intensive Investment Programme: Creating jobs through public investment*, Ginebra, 2018.

²² Véase el portal del [Programa de Inversiones Intensivas en Empleo](#).

La transición justa: Acción por el clima con justicia social

30. Las investigaciones realizadas por la OIT y otras organizaciones muestran que la consecución de los objetivos del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático puede generar un gran número de puestos de trabajo ²³. Además, los datos indican claramente que no es la acción por el clima sino la inacción a este respecto lo que puede destruir los puestos de trabajo y los medios de vida de millones de personas, mientras que la consecución del ODS 13 puede generar aumentos netos del empleo y preservar los ingresos y modos de vida.
31. La transición a economías con bajas emisiones de carbono debería enfocarse hacia la creación de un gran número de puestos de trabajo de calidad y requiere que los gobiernos adopten políticas coordinadas en cooperación con los interlocutores sociales a través del diálogo social. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT, consensuadas de manera tripartita en 2015, establecen un conjunto de principios rectores para impulsar la acción a través de la planificación y la previsión, así como de la articulación de los derechos, el empleo, las competencias profesionales, la protección social y otras medidas en un marco coherente para apoyar a las empresas y trabajadores que se vean perjudicados por la transición ²⁴. La Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa aprobada por los Jefes de Estado y de Gobierno en la vigésimo cuarta reunión de la Conferencia de las Partes en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático refleja en enfoque de la OIT a una transición justa, centrado en la creación de trabajo decente y empleo de calidad de acuerdo con las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional y con la importancia del proceso participativo del diálogo social que implica a todos los interlocutores sociales ²⁵.
32. La OIT pone especial énfasis en las alianzas, la movilización de los actores clave y la prestación de asesoramiento técnico y en materia de políticas en las negociaciones mundiales y los procesos de aplicación en los países para promover la acción por el clima de conformidad con los objetivos sociales y de empleo de la Agenda 2030 ²⁶. Podría establecerse una plataforma mundial en favor de una transición justa, el trabajo decente y la inclusión social para ampliar el apoyo técnico que presta la OIT a los gobiernos y a los interlocutores sociales en cada vez más países.

²³ La publicación titulada *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con el empleo* llega a la conclusión de que la adopción de medidas en el sector de la energía para limitar el calentamiento del planeta a 2 grados Celsius puede crear unos 24 millones de empleos y compensar ampliamente toda pérdida de puestos de trabajo.

²⁴ Sobre la OIT y la transición justa, véase también GB.332/HL/2 como documento para el debate, por su aportación al foro político de alto nivel de 2018.

²⁵ Véase la [Declaración de Silesia sobre Solidaridad y Transición Justa](#).

²⁶ Por ejemplo, el 4 de octubre de 2018 se celebró en la sede de la OIT un Diálogo Nexo sobre la sostenibilidad ambiental en el empleo (*Greening with Jobs: A Just Transition to Sustainability*), organizado bajo los auspicios del Grupo de Gestión Ambiental de las Naciones Unidas, que produjo diez mensajes clave en materia de política para orientar la futura acción en este ámbito de los organismos de las Naciones Unidas.

V. Creación de instituciones y promoción de políticas integrales

33. Para promover sociedades pacíficas e inclusivas y facilitar el acceso a la justicia (conforme a lo establecido en el ODS 16) hará falta fortalecer las instituciones en general y las del mercado de trabajo en particular con el fin de garantizar la seguridad económica, la igualdad de oportunidades, la libertad y la dignidad para todos. Las instituciones del mercado de trabajo, esto es, la reglamentación, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los convenios colectivos y los sistemas de administración e inspección del trabajo constituyen las piedras angulares de la justicia social ²⁷. Las políticas de desarrollo integrales deben ser fruto del diálogo social y basarse en diagnósticos y soluciones específicos para cada país. Los marcos integrados de políticas de crecimiento y empleo, que deberán estar incorporados en las estrategias nacionales de desarrollo y basarse en el diálogo social, pueden perseguir múltiples objetivos de desarrollo en diversos contextos y centrarse específicamente en determinados grupos destinatarios.

Políticas nacionales de empleo especialmente orientadas a los jóvenes

34. Las políticas nacionales de empleo han demostrado ser instrumentos eficaces para responder a estos desafíos, poniendo de manifiesto la importancia del diálogo y la colaboración activos entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en lo relativo a la identificación de prioridades y el diseño de medidas de política ²⁸. También han demostrado las ventajas de adoptar un enfoque holístico que comprenda medidas relacionadas con la demanda, como los marcos macroeconómicos favorables al empleo y las políticas sectoriales, para apoyar la transformación estructural de actividades de baja productividad a actividades de alta productividad ²⁹. Las tasas de desempleo son particularmente altas entre los más jóvenes, lo cual limita sus posibilidades de adquirir competencias en el puesto de trabajo, su empleabilidad y sus ingresos futuros. En 2018, la cifra de mujeres y hombres jóvenes de 15 a 24 años desempleados en el mundo rondaba los 64 millones, lo que equivale al 12,6 por ciento de la tasa de desempleo mundial (triplicando la de los mayores de 25 años) ³⁰. Además, cerca del 22 por ciento de los jóvenes, la mayoría de ellos mujeres, ni estudian ni trabajan ³¹. La lucha contra el desempleo juvenil requiere la adopción de un conjunto de medidas de política holísticas en el ámbito de la economía y el empleo, la educación y el desarrollo de competencias, el mercado de trabajo, la iniciativa empresarial y el trabajo por cuenta propia y los derechos de los jóvenes a fin de contribuir al logro de los ODS, en particular de los objetivos 4 y 8 ³².

²⁷ OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019, *op. cit.*, y concretamente el segundo eje de actuación, «invertir en las instituciones del trabajo».

²⁸ Véase el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), ratificado por 113 países.

²⁹ Véase también OIT: *SDG Note – National Employment Policies*, 2016.

³⁰ OIT: *Tasa de desocupación – Estimaciones modeladas de la OIT*, mayo de 2018.

³¹ ILO: *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*, Ginebra, 2017 (resumen ejecutivo en español: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral*).

³² Véanse también la Resolución y las Conclusiones «La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción», adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión (2012).

Promoción del trabajo decente para la consolidación de la paz

35. En la Agenda 2030 se recuerda que la paz y la seguridad constituyen un objetivo en sí mismas y, a la vez, un medio para impulsar el desarrollo sostenible. Las resoluciones relativas al sostenimiento de la paz promueven la adopción de un enfoque que impide que los conflictos degeneren en violencia³³. El empleo pleno y productivo es indispensable para reintegrar a los grupos afectados por los conflictos, como los excombatientes, los repatriados y otras personas desplazadas por la fuerza, proporcionándoles oportunidades de subsistencia sostenibles, especialmente para los jóvenes.
36. En junio de 2017, los mandantes de la OIT adoptaron la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), por la que se brindan orientaciones a los Estados Miembros, las organizaciones y los profesionales sobre empleo y trabajo decente en entornos frágiles y se orienta la labor de la OIT relativa al asesoramiento sobre políticas y la cooperación para el desarrollo en el ámbito del empleo juvenil para la paz. El Programa Empleo para la Paz y la Resiliencia es un programa de referencia de la OIT que combina, de un modo coherente y adaptado al contexto, las inversiones intensivas en empleo, la educación y formación técnica y profesional y la adquisición de competencias empresariales, los servicios de empleo y los enfoques de desarrollo de la economía local y el sector privado. El Programa sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos es un programa de referencia de la OIT que impulsa la creación o el fortalecimiento de sistemas de protección social también en entornos frágiles³⁴.

Transición a la economía formal a fin de aumentar la productividad y reducir las desigualdades

37. La transición a la economía formal es necesaria para que el crecimiento sea verdaderamente inclusivo y sostenible y para alcanzar los ODS relacionados con el empleo productivo y el trabajo decente³⁵. Se estima que, en todo el mundo, alrededor de 2 mil millones de personas trabajan en la economía informal, lo cual representa el 61,2 por ciento del empleo mundial. La tasa más alta se registra en África, con un 85,8 por ciento, seguida de los Estados Árabes (68,6 por ciento) y Asia y el Pacífico (68,2 por ciento)³⁶.
38. El empleo y las actividades informales revisten distintas modalidades y suelen caracterizar la labor de los segmentos más desfavorecidos de la sociedad, como los jóvenes, los trabajadores de edad, las mujeres y los migrantes, la mayoría de los cuales son trabajadores pobres ocupados en micro, pequeñas y medianas empresas poco productivas. Por su carácter

³³ Resolución núm. 70/262 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y resolución núm. 2282 del Consejo de Seguridad (2016).

³⁴ Acerca del trabajo decente, la consolidación de la paz y la economía informal, véase también el documento GB.329/HL/1 relativo a la discusión preparatoria de la contribución de la OIT al foro político de alto nivel de 2017 sobre el tema «La erradicación de la pobreza y la promoción de la prosperidad en un mundo en evolución».

³⁵ La meta 8.3 vincula claramente la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas con el acceso a la financiación, mientras que el indicador 8.3.1 mide los progresos en función de la proporción de empleo informal en el sector no agrícola. El vínculo entre pobreza e informalidad está relacionado con las condiciones de marginación y exclusión que se abordan en las metas 1.4 y 10.2.

³⁶ OIT: *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, 2018, *op. cit.*

informal, esta situación les impide disponer de protección social y jurídica y de medios para desarrollar sus capacidades productivas.

39. La transformación estructural destinada a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal es un objetivo fundamental de la OIT que se refleja en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y su plan de acción correspondiente ³⁷.

VI. Coherencia de las políticas, fomento de la capacidad y alianzas

40. En la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente se reafirma la pertinencia de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, a la hora de responder a los desafíos que plantea el desarrollo sostenible, así como la importancia de fortalecer la coherencia y consolidar alianzas fructíferas con las Naciones Unidas y el sistema multilateral y de promover el Programa de Trabajo Decente «en las instituciones internacionales y regionales [...] por medio de alianzas institucionales y otros mecanismos de colaboración». La OIT ha establecido una estrecha colaboración con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y con todas las partes interesadas en la Agenda 2030. Además, presta apoyo al fomento de la capacidad y ofrece servicios de asesoramiento técnico basados en la celebración de consultas tripartitas nacionales para adaptar las intervenciones a las necesidades de cada país ³⁸.

Seguimiento de los ODS y apoyo a los sistemas nacionales de estadística

41. La OIT cumple un papel esencial en la prestación de apoyo a los Estados Miembros para que mejoren sus sistemas estadísticos y datos fundamentales a fin de seguir los progresos relativos al cumplimiento de la Agenda 2030 y orientar las políticas en ese sentido. Contribuye a la elaboración de metodologías convenidas internacionalmente para medir los progresos en el proceso mundial de seguimiento de los ODS en curso ³⁹.
42. Actualmente, la OIT es el organismo responsable o corresponsable de 14 indicadores y está avanzando hacia la adopción de un enfoque tripartito para medir los progresos electrónicos. En ese contexto, se han trasladado algunos indicadores del nivel III al nivel II; se trata del 8.8.2 (Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio) y el 8.b.1 (Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo).

³⁷ Véase documento [GB.329/POL/2](#) «Resultado 6: Formalización de la economía informal» para consultar el plan de acción para dar seguimiento a la Recomendación núm. 204 el cual se centra en prestar apoyo a los países, ayudándoles a formular marcos jurídicos y de política nacionales mejorados y amplios, potenciando la sensibilización y la capacidad de los mandantes, y en promover la igualdad de género y prestar atención a las necesidades de los grupos vulnerables de la economía informal.

³⁸ El documento GB.335/INS/10 contiene información actualizada sobre la reforma de las Naciones Unidas y la OIT.

³⁹ Véase la [resolución núm. 71/313](#) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, «Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», en relación con la aprobación del marco de indicadores mundiales.

La metodología de estos dos indicadores fue adoptada unánimemente por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en octubre de 2018 ⁴⁰.

43. En el marco de su función como organismo responsable, la OIT se encarga de que los indicadores que están bajo su custodia y que están incluidos en la base de datos de indicadores mundiales de los ODS sean conformes a las normas internacionales vigentes ⁴¹. La Oficina también se ocupa del fomento de la capacidad y la prestación de asistencia técnica a los países, así como de la coordinación con otros organismos responsables, en particular a nivel nacional y regional. La OIT ha invertido muchos recursos en armonizar los microdatos de las encuestas nacionales de fuerza de trabajo para facilitar la elaboración de bases de datos internacionalmente comparables con fines de seguimiento de los ODS, además de mantener un estrecho contacto con las oficinas nacionales de estadística y otros ministerios e instituciones que producen la información requerida. Asimismo, la OIT ha venido prestando apoyo técnico a los sistemas nacionales de estadística, en caso necesario, para ayudarles en la presentación de informes y el seguimiento de los ODS ⁴².

Iniciativas específicas y apoyo a los grupos intergubernamentales

44. La cooperación multilateral y la involucración de las partes interesadas son componentes esenciales para forjar un conjunto de alianzas relacionadas con los ODS. En 2017, la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos lanzaron la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración, una iniciativa de múltiples partes interesadas que tiene por objeto intensificar las medidas para reducir la brecha salarial de género y hacer realidad el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en consonancia con lo dispuesto en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Mediante el intercambio de datos y buenas prácticas en materia de investigación, la Coalición ofrece orientación práctica a todas las partes interesadas (encargados de la formulación de políticas, empresas y sindicatos) acerca de cómo avanzar en el cumplimiento de la meta 8.5 ⁴³.

⁴⁰ Véanse la resolución núm. 71/313 de la Asamblea General de las Naciones Unidas y las resoluciones [CIET/20/2018/Resolución II](#) y [CIET/20/2018/Resolución III](#) de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

⁴¹ Entre los indicadores a los cuales contribuye la OIT, aunque sin ser formalmente responsable de ellos, se encuentra el indicador 16.10.1. (Número de casos verificados de homicidio, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de periodistas, miembros asociados de los medios de comunicación, sindicalistas y defensores de los derechos humanos, en los doce meses anteriores). Este indicador se basa en los «casos verificados» con carácter anual, que se computan con arreglo a un conjunto de datos facilitado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

⁴² Para facilitar este proceso, la Oficina publicó en 2018 *Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators*, destinado a dar soporte técnico a los contribuidores y usuarios de datos, que se ampliará próximamente para incluir los indicadores recientemente aprobados por los Estados Miembros.

⁴³ Actualmente, entre las principales partes interesadas están los gobiernos de Alemania, Australia, Canadá, República de Corea, Islandia, Jordania, Nueva Zelandia, Panamá, Sudáfrica y Suiza, así como la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). En 2018, se presentó un informe con los primeros resultados a la Asamblea General de las Naciones Unidas (meta 8.5 de los ODS).

45. Desde 2009 la OIT codirige la Iniciativa del Piso de Protección Social de la OIT y las Naciones Unidas, en cuyo marco se ha desarrollado un modelo conjunto bajo el enfoque «Unidos en la acción». Otras alianzas, como la Junta Interinstitucional de Cooperación en Materia de Protección Social, la Red Mundial de Empresas para Pisos de Protección Social establecida en 2015, la Red de Protección Social, Libertad y Justicia para los Trabajadores iniciada en 2017 y la Alianza Mundial para la Protección Social Universal, también son clave para aumentar la coherencia de las políticas y apoyar la consecución de los ODS.
46. En 2016, la OIT lanzó la Alianza 8.7 para contribuir específicamente a cumplir la meta 8.7 de los ODS. La Alianza 8.7 trabaja con más de 200 asociados, entre los cuales figuran gobiernos, organizaciones internacionales y regionales, organizaciones de trabajadores, organizaciones empresariales y de empleadores, organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y otras redes y partes interesadas. Se estructura en cuatro grupos de acción (cadenas de suministro, migración, Estado de derecho y gobernanza, y conflictos y entornos humanitarios) a fin de agilizar la acción, generar y divulgar conocimientos, movilizar recursos e impulsar la innovación para cumplir esta ambiciosa meta ⁴⁴.
47. El efecto positivo del empleo en la consolidación de la paz ha dado lugar al refuerzo de la colaboración interinstitucional destinada al cumplimiento del ODS 8 y el ODS 16. En 2018, la OIT y la Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas armonizaron sus enfoques programáticos para convertir los programas de empleo en un instrumento esencial para la consolidación de la paz y canalizar los esfuerzos más amplios de las Naciones Unidas para utilizar de manera eficaz y eficiente los programas de empleo hacia el sostenimiento de la paz ⁴⁵.
48. La Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes, creada en 2016 con la aprobación de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas, tiene por objeto intensificar la acción y el impacto en materia de empleo juvenil en apoyo de la Agenda 2030 mediante la puesta en común de los recursos y la experiencia de asociados múltiples a fin de crear sinergias para maximizar la rentabilidad de las inversiones en el empleo de los jóvenes ⁴⁶.
49. La OIT está intensificando la cooperación con otras organizaciones en materia de acción climática y ha firmado un Memorando de Entendimiento con la secretaría de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. La OIT se ha incorporado a la Alianza para las contribuciones determinadas a nivel nacional con el fin de desempeñar un papel más activo en el apoyo a la ejecución de los compromisos nacionales en materia climática, trabajando en estrecha coordinación con otros miembros de la Alianza. Ha iniciado un proceso para ampliar su cooperación con el Fondo Verde para el Clima a fin de contribuir mejor al mandato del Fondo y de promover la creación de empleo y una transición justa para todos en el contexto de la respuesta al cambio climático.

⁴⁴ Catorce países han expresado su interés por ser países pioneros y diez han empezado a organizar talleres estratégicos nacionales. Madagascar ha sido el primer país en establecer un plan de trabajo nacional de múltiples interesados.

⁴⁵ Se están implementando programas conjuntos específicos de las Naciones Unidas y la OIT a través del Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz y en el marco del programa de referencia de la OIT Empleo para la Paz y la Resiliencia en el Líbano, Liberia, Sierra Leona, Islas Salomón, Somalia y Sri Lanka.

⁴⁶ Toda la información relativa a la Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes se encuentra en: www.ilo.org/decentjobsforyouth. Las prioridades temáticas de la iniciativa son las siguientes: competencias digitales para los jóvenes; aprendizaje de calidad; empleos verdes para los jóvenes; la juventud en la economía rural; transición a la economía formal; jóvenes en situaciones de fragilidad; jóvenes emprendedores y trabajo por cuenta propia; y trabajadores jóvenes en ocupaciones peligrosas.

50. La OIT presta apoyo a grupos intergubernamentales como el Grupo de los 20 (G-20) en el marco de su contribución a la implementación de la Agenda 2030. En las cumbres de Hangzhou, Hamburgo y Buenos Aires (2016, 2017 y 2018 respectivamente), los países del G-20 se comprometieron a contribuir a la Agenda 2030 predicando con el ejemplo y emprendiendo acciones integrales y concretas para dirigir los esfuerzos mundiales hacia la implementación exitosa de los ODS.

VII. Conclusión

51. La consecución del trabajo decente para todos es una vía imprescindible para empoderar a las personas y lograr la inclusión y la igualdad. La desigualdad y los déficits de trabajo decente son consecuencia de la falta de oportunidades y suelen tener su origen en diversas formas de discriminación *de facto* y en la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La desigualdad de los ingresos puede atenuarse mediante políticas fiscales, salariales y de protección social, al tiempo que se abordan los problemas de productividad subyacentes. Las políticas integrales deben ser necesariamente fruto del diálogo social y deberían estar integradas en marcos de desarrollo más amplios que abarquen la promoción de las inversiones, el acceso a la financiación, la formalización, la inversión en infraestructuras y el fomento de la capacidad mediante el desarrollo de las competencias profesionales. La transformación estructural debería orientarse hacia un desarrollo más sostenible desde el punto de vista social y ambiental por medio del apoyo al diálogo social y a una transición justa. Las instituciones y políticas de mercado de trabajo basadas en un enfoque holístico son fundamentales para promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas y políticas de empleo integrales basadas en marcos tripartitos. Esto es especialmente importante para responder al desafío del empleo juvenil, apoyar la consolidación de la paz y promover la transición a la economía formal. Por último, la coherencia de las políticas es un principio fundamental para la acción de la OIT, en cuyo marco será necesario apoyar la capacidad de los mandantes y las alianzas interinstitucionales en el contexto de la Agenda 2030.

Proyecto de decisión

52. *El Consejo de Administración solicita al Director General que tome en consideración sus orientaciones para seguir preparando la contribución de la OIT al foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible de 2019.*