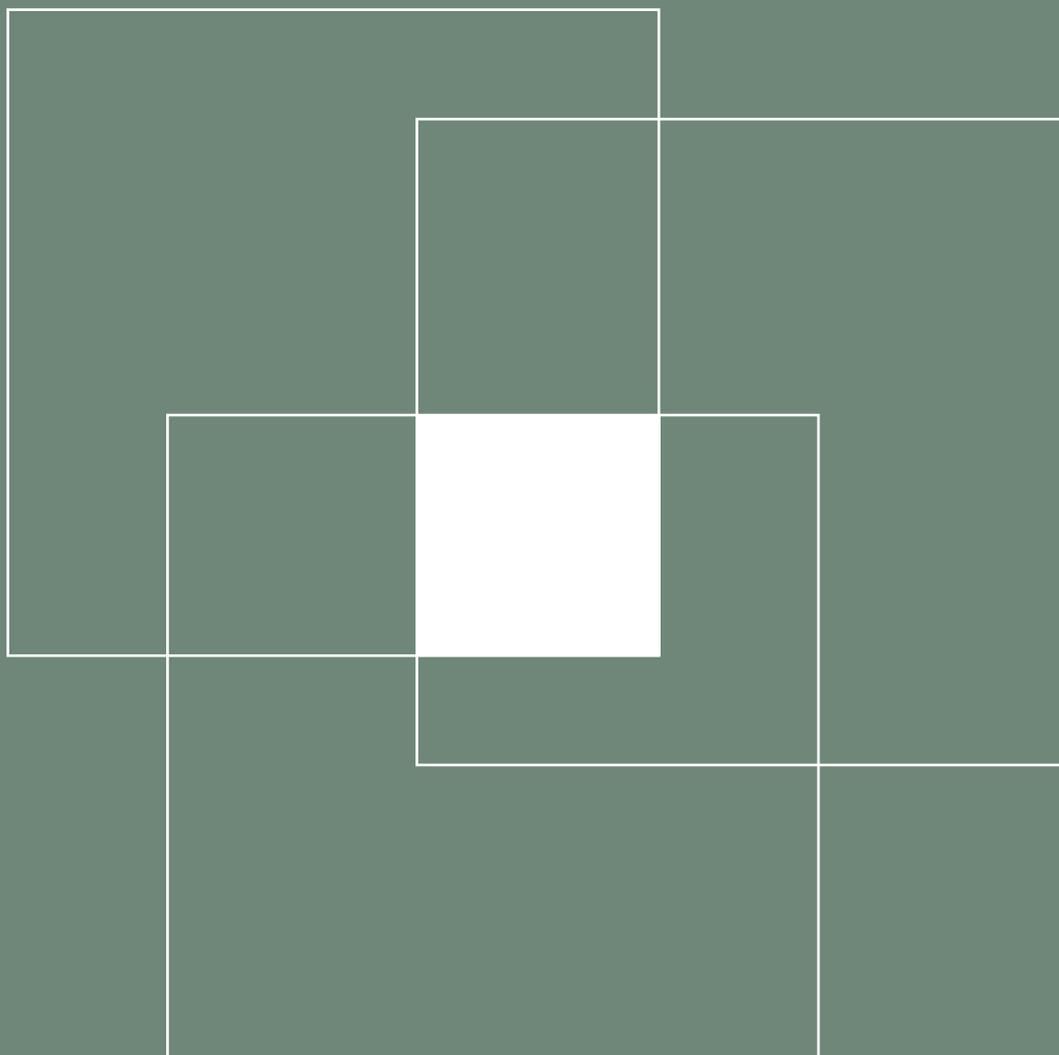




Organización
Internacional
del Trabajo

PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL BIENIO **2016-2017**



Organización Internacional del Trabajo

**PROGRAMA Y PRESUPUESTO
PARA EL BIENIO
2016-2017**

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

ISBN: 978-92-2-330412-6 (impreso)

ISBN: 978-92-2-330413-3 (web pdf)

Primera edición 2015

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Compaginado por TTS: P&B-2016-17-[PROGR-150901-1]-Sp.docx.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Prefacio

Prefacio original

En octubre de 2012, la OIT inició un proceso de reforma profundo con la firme determinación de mejorar la eficacia y eficiencia de las actividades de la Organización para, en última instancia, ejercer una mayor influencia en la promoción de la justicia social en un mundo que tanto la necesita.

La Oficina, bajo la dirección de su Consejo de Administración, ha avanzado considerablemente en la aplicación de su programa de reforma, pero todavía le queda mucho por hacer. El proceso de reforma se ha emprendido en un contexto de continuas tensiones en los mercados de trabajo mientras que la economía mundial lucha por recuperarse de la crisis que estalló en 2007 y generar trabajo decente para la población. Los progresos han sido limitados, frágiles y desiguales, y en muchos Estados Miembros sigue habiendo una fuerte presión en las finanzas públicas.

Paralelamente, la OIT ha tenido que hacer frente a una controversia sin precedentes en relación con el funcionamiento de su sistema de control de la aplicación de normas que afecta de lleno a las actividades esenciales de la Organización.

En este contexto, mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 se proponen no sólo aprovechar los logros de la reforma alcanzados hasta la fecha para seguir avanzando sino también crear las condiciones necesarias para que puedan perdurar y reforzarse. Se prevé al mismo tiempo mantener el compromiso con los objetivos de reforma establecidos y adoptar métodos de trabajo innovadores, cuando así lo exijan o permitan las circunstancias y los progresos de la reforma. El verdadero valor para nuestros mandantes tripartitos reside en que además de que el mandato de la Organización es sumamente pertinente en el mundo actual, la OIT procura darle cumplimiento sin defraudar las expectativas de los mandantes en términos de calidad, objetividad, transparencia y eficacia en función de los costos, y prestando especial atención al impacto real.

En definitiva, una OIT en la que merece la pena invertir.

Un aspecto fundamental de las propuestas que se presentan al Consejo de Administración es

la transferencia sustancial de recursos de las funciones administrativas y de apoyo a las actividades técnicas que redundan directamente en beneficio de los mandantes. Se ha reasignado un total de 25 millones de dólares de los Estados Unidos para reforzar nuestra capacidad técnica, lo que se suma a los 18 millones de dólares de los Estados Unidos reasignados en el curso del presente bienio. Este monto cubre la creación de 17 nuevos puestos técnicos en las regiones, cuya financiación implica un aumento de los fondos de la cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario en comparación con el Programa y Presupuesto para 2014-2015.

Esta es una de las dimensiones del uso óptimo de los recursos. Otra es la consagración de esos recursos a un número limitado de prioridades a fin de lograr una masa crítica en la que confluyan enfoques multidisciplinares a fin de obtener un verdadero impacto, validado por mecanismos reforzados de control y auditoría. Por esta razón, mis propuestas se articulan en torno a diez resultados en materia de políticas que abordan esferas de interés primordial para los mandantes y cuya consecución se ve facilitada por los resultados funcionales en materia de promoción, gobernanza y apoyo. Estas disposiciones sientan también las bases para la aplicación continuada de las iniciativas para el centenario.

El enfoque adoptado presenta una doble ventaja, por un lado, se elimina la superposición entre las ocho esferas de importancia decisiva y los 19 resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 y, por otro, se pone fin a la correspondencia existente entre esos 19 resultados y la estructura de los departamentos en Ginebra. Ello permitirá eliminar toda complejidad innecesaria de los mecanismos vigentes y facilitar el trabajo en equipo en toda la Organización. Por otra parte, cabe destacar que las propuestas siguen apostando por un sistema sólido de gestión basado en los resultados y se ha reforzado el marco de medición conexo.

Las propuestas también reflejan el compromiso de la OIT de trabajar en estrecha colaboración con otras organizaciones internacionales y con el sistema de las Naciones Unidas en su conjunto. Evidentemente, la decisión de adoptar un plan estratégico de transición bienal permitirá a la OIT armonizar su

marco de planificación estratégica a medio plazo con el de las Naciones Unidas a partir de 2018. Asimismo, la OIT propone contribuir con una suma de casi 4 millones de dólares de los Estados Unidos a la financiación del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas. Con la adopción por las Naciones Unidas de la agenda para el desarrollo después de 2015 en los meses venideros, estas medidas — sumadas a los esfuerzos de la OIT para lograr que la cuestión del trabajo decente ocupe un lugar destacado en la agenda — contribuirán a que la Organización se convierta en un actor influyente en el sistema multilateral en el curso del próximo bienio y bienios posteriores.

En consonancia con el compromiso de la Oficina de asegurar una total transparencia, el proyecto de presupuesto operativo se basa en un análisis preliminar de datos proporcionados por los servicios competentes a fin de ofrecer una visión más completa de los gastos previstos para la Conferencia Internacional del Trabajo y para el Consejo de Administración, que incluyen el costo de los servicios previamente consignados en

otras partidas presupuestarias. Por consiguiente, y pese a los ahorros reales derivados de las reformas ya realizadas o en curso, los créditos presupuestarios destinados a sufragar los gastos de funcionamiento de esos órganos de gobernanza son muy superiores a los de bienios anteriores.

Como mencioné anteriormente, soy muy consciente de las limitaciones de las finanzas públicas en muchos Estados Miembros de la OIT, lo que obliga a la Oficina a estar atenta en todo momento a los costos y fijar en consecuencia el nivel presupuestario que va a proponer.

Teniendo esto presente, y gracias a una reducción de los costos globales, tengo el placer de presentar propuestas que permiten mantener el nivel de actividades que la OIT desarrolla en la actualidad y reducir, en valor nominal, el nivel del presupuesto expresado en dólares de los Estados Unidos.

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

2 de febrero de 2015

Guy Ryder
Director General

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio	iii
Abreviaturas	vii
Adopción del presupuesto para 2016-2017	ix
Nota explicativa	xi
Respuesta del Director General y propuestas ajustadas	xiii
Presentación resumida	1
Un Programa y Presupuesto concebido sobre la base de la reforma	1
Resultados en materia de políticas	11
Resultados que se espera lograr en 2016-2017	11
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	11
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo .	16
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social ...	19
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	22
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural.....	25
Resultado 6: Formalización de la economía informal.....	28
Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo	31
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	34
Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales	38
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	41
Ejes de política transversales	47
Panorama general de los contextos regionales	48
Investigaciones, conocimientos, estadísticas del trabajo y desarrollo de la capacidad .	52
Resultados funcionales	55
Resultados que se espera lograr en 2016-2017	55
Resultado A: Promoción eficaz del trabajo decente	55
Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización.....	58
Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT	64
Anexos informativos	
1. Presupuesto operativo.....	71
2. Detalle de los aumentos de los costos	79
3. Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto.....	87
4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario	91

Abreviaturas

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
FMI	Fondo Monetario Internacional
ILOSTAT	Base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo
IRIS	Sistema Integrado de Información sobre los Recursos
MANUD	Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
TI	tecnologías de la información
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
PYME	pequeñas y medianas empresas

Adopción del presupuesto para 2016-2017

En su 104.^a reunión (1.º-13 de junio de 2015), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, por 481 votos a favor y 7 abstenciones, la siguiente resolución, sometida por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

En virtud del Reglamento Financiero, aprueba para el 75.º ejercicio económico, que finaliza el 31 de diciembre de 2017, el presupuesto de gastos de la Organización Internacional del Trabajo, que asciende a 797 390 000 dólares de los Estados Unidos, y el

presupuesto de ingresos, que asciende a 797 390 000 dólares de los Estados Unidos, el cual, calculado al tipo de cambio presupuestario de 0,95 francos suizos por dólar de los Estados Unidos, se eleva a 757 520 500 francos suizos, y resuelve que el presupuesto de ingresos, expresado en francos suizos, sea prorrateado entre los Estados Miembros de conformidad con la escala de contribuciones recomendada por la Comisión de Representantes Gubernamentales sobre Cuestiones Financieras.

En el cuadro siguiente figura el presupuesto tal como fue adoptado por la Conferencia:

Gastos	Presupuesto 2014-2015		Estimaciones 2016-2017		Ingresos				
	Presupuesto 2014-2015		Estimaciones 2016-2017		Presupuesto 2014-2015		Estimaciones 2016-2017		
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Francos suizos	Dólares EE.UU.	Francos suizos	
Parte I									
Presupuesto de gastos corrientes	796 958 598	793 061 135			Contribuciones de los Estados Miembros	801 260 000	761 197 000	797 390 000	757 520 500
Parte II									
Gastos imprevistos	875 000	875 000							
Parte III									
Fondo de Operaciones	–	–							
Parte IV									
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 426 402	3 453 865							
Presupuesto total	801 260 000	797 390 000				801 260 000	761 197 000	797 390 000	757 520 500

Nota explicativa

En su 323.^a reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración examinó las propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 presentadas por el Director General. Tras el debate del Consejo de Administración, y habida cuenta de las orientaciones impartidas, la Oficina presentó una versión revisada de las propuestas, que fue adoptada por el Consejo de Administración.

En el presente documento se recogen ciertas modificaciones introducidas en la formulación de los indicadores y de los criterios de medición de resultados así como en las cifras fijadas para las metas, a raíz de la discusión de las propuestas celebrada en el Consejo de Administración en marzo de 2015. Esta versión revisada fue posteriormente adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Respuesta del Director General y propuestas ajustadas ¹

Quisiera iniciar esta intervención en respuesta a la discusión de la semana pasada sobre mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017 con dos observaciones generales, y luego abordar cuestiones más específicas y presentar algunas ideas de modificaciones.

La primera observación general se refiere al proceso mismo. Todos los Miembros han hecho hincapié en que es necesario celebrar consultas plenas y continuas para formular, finalizar y poner en práctica el Programa y Presupuesto y, en este sentido, como ya lo recalqué anteriormente — y lo vuelvo a recalcar ahora — mis colegas y yo somos conscientes de esa necesidad y estamos decididos a responder a ella.

Muchos miembros del Consejo de Administración han manifestado su satisfacción con las consultas celebradas hasta la fecha, aunque para algunos no han sido adecuadas, a pesar de que la Oficina practica al pie de la letra el principio de la igualdad de oportunidades para la celebración de consultas. A este respecto, permítanme señalar que debemos dialogar con todos ustedes por igual y que eso es lo que estamos haciendo.

Es posible que esto se deba a divergencias en las expectativas de nuestros mandantes tripartitos, pero a mí me lleva a pensar desde una perspectiva algo diferente: que la responsabilidad de la Oficina de escuchar con atención y dar respuesta a las opiniones de los miembros del Consejo de Administración es tan importante como la necesidad de que los diferentes grupos se escuchen unos a otros y de que juzguen el resultado de nuestra labor considerando todas las ideas que se han planteado. Es así como se forja el consenso, que es la única manera en que funciona nuestra Organización y la única manera en que puede funcionar y la base en que se fundamenta esta respuesta.

Esto me lleva a la segunda observación general. Ha habido un amplio y firme apoyo a los principios básicos, la estructura y la finalidad de mis propuestas de Programa y Presupuesto.

Todos los que abordaron estas cuestiones, la gran mayoría de ustedes, consideraron adecuada la concentración de los recursos en diez resultados en materia de políticas, reforzados con tres resultados funcionales y la utilización de enfoques multidisciplinarios para su consecución. Asimismo, han dado una buena acogida a la iniciativa de transferir una parte

sustancial de los recursos de las funciones administrativas y de apoyo a las actividades técnicas de primera línea que benefician directamente a los mandantes, y a la iniciativa de transferir recursos de Ginebra a las regiones. Sobre todo, se reconoció que la participación constante en actividades de investigación y de análisis tiene una importancia estratégica fundamental para alcanzar el objetivo global de consolidar el liderazgo y la influencia de la OIT.

En todos estos ámbitos se reconoció que las propuestas — que han tenido una buena acogida — están en consonancia con el actual proceso de reforma de la Organización y que se benefician de los resultados medibles que se están obteniendo con la reforma la cual se inscribe en el marco inmutable que proporcionan el Programa de Trabajo Decente y la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa. Al mismo tiempo se advirtió a la Oficina que no cesara en su compromiso con la reforma ni cediera a la autocomplacencia. No haremos ni lo uno ni lo otro. También se nos advirtió que nos mantuviéramos alerta ante el riesgo de que los cambios que la Oficina ha introducido para — entre otras cosas — derribar las barreras en nuestras estructuras y métodos de trabajo puedan a su vez crear, de manera involuntaria, nuevas barreras. Soy plenamente consciente de este riesgo y no dejaremos que esto ocurra.

Esas dos reflexiones generales proporcionan un punto de partida muy positivo para abordar cuestiones concretas que suscitan preocupación. Ha habido un respaldo general no sólo para los diez resultados seleccionados en materia de políticas que constituyen el núcleo de las propuestas del programa, el cual sigue las orientaciones de la reforma, sino también para el nivel presupuestario propuesto. Sin duda, la evolución positiva (¡o negativa!) de nuestros gastos, pero también — en mi opinión personal — el reconocimiento a los genuinos esfuerzos desplegados por nuestros colegas para garantizar a los Estados Miembros un uso óptimo de los recursos, han contribuido en parte a que nadie haya pedido reducir el presupuesto propuesto por debajo del nivel de crecimiento real cero propuesto. Esto es algo excepcional y significa que ahora nuestra discusión no tiene que centrarse en cuánto dinero nos confían ustedes, sino en cómo gastamos ese dinero.

Y esto me lleva a cuestiones más concretas.

¹ Documento GB.323/PV, anexo II.

La primera de ellas se refiere al conjunto de cuestiones relacionadas con nuestros esfuerzos por reforzar el marco de gestión basada en los resultados de las propuestas de Programa y Presupuesto y la definición de los criterios de referencia, los indicadores, las metas y el enunciado de los resultados.

Los Grupos hicieron muchas aportaciones a este respecto. Al tiempo que han apoyado los intentos de reforzar nuestros sistemas, también han señalado las deficiencias y dificultades observadas, algunas de ellas relacionadas con metas o indicadores concretos y otras con problemas más generales, por ejemplo hasta qué punto hemos logrado dar al contenido real de nuestros resultados una forma adecuada y mensurable.

No me es posible abordar ahora todos los puntos planteados, pero no quisiera dejar de reconocer la particular importancia concedida a la necesidad de dejar más patente la función primordial de las normas internacionales del trabajo y la participación tripartita en la labor que llevamos a cabo, y de ajustar más las metas a las prioridades regionales señaladas.

Permítanme hacerles una propuesta sobre la manera de proceder. Tenemos que continuar trabajando para perfeccionar nuestros indicadores y nuestras metas. Algunos de ustedes han ofrecido de manera expresa su generosa ayuda para lograrlo. Quisiéramos aprovechar ese ofrecimiento. Propongo, pues, que celebremos un proceso de consultas con todos los Grupos para redefinir algunos indicadores y metas teniendo en cuenta las observaciones que se han hecho aquí. Para contribuir a ese proceso y dar respuesta a las solicitudes recibidas de numerosos miembros del Consejo de Administración, compartiremos con ustedes la información — aunque sea sólo de carácter indicativo o provisional — sobre los criterios de referencia que no podemos establecer con carácter definitivo hasta final de año.

De acuerdo con la práctica seguida en ocasiones anteriores, las metas y los indicadores que se redefinan a raíz de las citadas consultas se incluirán como anexo de las propuestas aprobadas por esta reunión del Consejo de Administración y se presentarán a la Comisión de Cuestiones Financieras de la Conferencia en junio.

Ese proceso no puede y no debe ser una reformulación completa de nuestro marco basado en los resultados, sino una valiosa oportunidad para introducir mejoras, y en él también deberán tenerse en cuenta las consecuencias derivadas de algunas propuestas de modificación de los resultados previstos en el programa, a los que me referiré dentro de un momento. Les pido que

colaboren con nosotros para extraer el máximo provecho del proceso.

Este ejercicio puede servir, entre otras cosas, para asegurar en mayor medida que los tres ejes transversales propuestos que orientan la puesta en práctica de todos los resultados de política se integren plenamente en su aplicación.

Digo esto porque se han expresado inquietudes en el sentido de que dichos ejes, a saber, las normas, el diálogo social, y la igualdad de género y la no discriminación, deben ser reales y no superficiales. Voy a ser claro. Deben ser los verdaderos ejes para articular todas nuestras actividades. Debo reconocer que, en la fase actual de nuestros procesos de gestión de los recursos, no estoy en condiciones de ofrecer datos cuantitativos completos del volumen de recursos que asignaremos a cada uno de esos ejes. Pero sí puedo afirmar que se integrarán en nuestras estrategias para el logro de los resultados y que los coordinadores de resultados rendirán cuentas del desempeño, del que a su vez se informará al Consejo de Administración.

En varias de las intervenciones que ha habido a lo largo de la semana pasada, así como en mis observaciones introductorias, se hizo referencia a la manera en que las siete iniciativas para el centenario encajan en las propuestas de Programa y Presupuesto. Destaqué la idea de base de que esas iniciativas están integradas en la estructura de las propuestas, y no son un mero añadido a éstas. La forma en que se incorporan varía en función de la iniciativa de que se trate, ya que son de naturaleza muy diferente.

Algunas de ellas están firmemente arraigadas en procesos en curso en los que se han hecho progresos considerables en esta reunión del Consejo de Administración. Tal ha sido el caso de la iniciativa relativa a la gobernanza y de la iniciativa relativa a las normas, y en uno y otro caso sabemos hacia dónde nos dirigimos y cuáles son los nuevos retos que se plantean. Asimismo, en el pasado hemos mantenido discusiones detalladas sobre cómo vamos a aplicar y examinar los avances realizados con respecto a la iniciativa relativa a las empresas. En mi opinión, la iniciativa para poner fin a la pobreza se trata muy ampliamente en muchos de los resultados en materia de políticas, especialmente en el de la protección de los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo, la formalización de economía informal y el trabajo decente en la economía rural. Ahora bien, la adopción de la agenda para el desarrollo después de 2015 de las Naciones Unidas dará un verdadero impulso a esta iniciativa, y todos somos conscientes de la labor que ya ha realizado y deberá realizar la OIT para asumir las responsabilidades en este contexto.

La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo se refleja sobre todo en el eje de política transversal sobre igualdad de género y no discriminación, aunque también en nuestro programa de investigaciones, donde nos aguarda la importante tarea de hacer un inventario de los logros realizadas hasta ahora, los factores que inciden en la persistencia de la desigualdad, y los obstáculos que impiden avanzar en este ámbito. Todo ello es de suma importancia con miras a la formulación de otras iniciativas innovadoras, de lo que depende, según creo, la posibilidad de hacer esos progresos.

El tema de la Memoria que presentaré ante la reunión de la Conferencia de este año será la iniciativa relativa al futuro del trabajo y aguardo la oportunidad de presentar propuestas más elaboradas para su aplicación.

Me queda referirme al programa de empleos verdes. Dicho programa forma parte del resultado 4 en materia de políticas aunque también se alude a él en otros lugares. Ahora bien, después de haberles escuchado y haber revisado de nuevo mis propuestas, y teniendo en mente las orientaciones facilitadas en anteriores discusiones de la Conferencia, así como la cita tan importante de la COP-21 en París en el mes de diciembre, debo reconocer que en el futuro tendremos que hacer más para enmarcar las propuestas de actividades en una iniciativa más amplia y coherente digna de ese nombre. Creo que tendremos que volver sobre este punto teniendo en cuenta las decisiones que se adopten en París, de manera que esta iniciativa pueda cobrar impulso de aquí a 2019.

Gran parte de la discusión inicial de la semana pasada trató de la distribución de los recursos entre los diez resultados en materia de políticas propuestos. Se formularon preguntas sobre las razones por las que existían grandes diferencias entre los niveles de las asignaciones y se presentaron sugerencias para modificarlas.

En primer lugar, permítanme explicar la lógica de esas asignaciones.

Se parte de la idea de que, si este Consejo de Administración considera que las diez cuestiones abordadas con esos resultados son de importancia fundamental para el mundo del trabajo y que la actividad de la OIT ha de tener un impacto grande en ellas, no podemos sino destinar una determinada masa crítica mínima a cada una de ellas. Ese mínimo lo hemos fijado en torno a los 34 millones de dólares de los Estados Unidos que hemos propuesto gastar en los resultados en materia de políticas 5 y 9 — relativos a la economía rural y la migración equitativa, respectivamente, y a los que se asigna el menor nivel de recursos. Esos resultados son

relativamente modestos, no por tener menos importancia, sino porque se refieren a esferas prioritarias relativamente nuevas o que han recobrado importancia, en las que, nos guste o no, la OIT aún tiene que desarrollar su capacidad, y eso implica un proceso orgánico gradual. Ahora bien, no creo que podamos invertir en ellos menos de lo que se ha propuesto y seguir considerándolos resultados en materia de políticas.

Se nos ha pedido — con justa razón, me parece — que expliquemos en qué esferas se prevé reducir la actividad para tratar de concentrar una masa crítica de recursos en las prioridades, en un contexto de crecimiento real cero. La respuesta es que hemos reducido los recursos asignados a algunos resultados en materia de políticas con respecto al bienio 2014-2015; ese es el caso de cinco de los resultados — en general de los que concentran más recursos. Teniendo en cuenta la situación en su conjunto, esas reducciones son inevitables. Ahora bien, se ha planteado si cada una de ellas es pertinente, y si no supone una desviación de las prioridades estratégicas adecuadas y una pérdida del equilibrio entre los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente.

Soy consciente de las preocupaciones expresadas en el sentido de que el Programa y Presupuesto deben abordar cada uno de los cuatro objetivos estratégicos de forma proporcionada. Confío en que las modificaciones que propongo a continuación contribuyan a disipar esas preocupaciones. Pero, no cometamos el error de considerar cada resultado en materia de políticas de forma aislada, como si fueran compartimentos estancos e independientes unos de otros. Todo lo contrario, esos resultados están interrelacionados de muchas formas y la mayoría de ellos abarcan más de un objetivo estratégico, e incluso podría decirse que algunos de ellos los abarcan todos. Al mismo tiempo, se nos pide que aprovechemos las sinergias que emergen de esos resultados y evitemos las duplicaciones. Haremos todo lo posible por diferenciarlos y asegurar la máxima coherencia y complementariedad.

En respuesta a algunas observaciones específicas que se formularon a lo largo del debate la semana pasada, presento las siguientes modificaciones a mis propuestas iniciales.

Por lo que respecta al resultado 4 (Promoción de empresas sostenibles), propongo que se agreguen 7 millones de dólares de los Estados Unidos a la asignación prevista con el fin de mantener los compromisos contraídos por la Organización en esta esfera: 4 millones se asignarían al indicador 4.1, relativo al entorno propicio para las empresas sostenibles, y los

otros tres restantes se distribuirían de forma equitativa entre los indicadores 4.2 y 4.3.

Además, propongo contrarrestar la reducción de la asignación destinada al resultado 7 (Cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo), que fue objeto de observaciones por muchos de ustedes, con la restitución de una financiación adicional de 2 millones de dólares de los Estados Unidos.

Asimismo, algunos de ustedes pidieron que no se redujera la asignación destinada al resultado 1 (Más y mejores empleos) sobre la base de que es un resultado esencial para hacer frente a la crisis mundial de desempleo. No obstante, no encuentro justificación para ello porque, conforme a la propuesta actual, sigue siendo, con mucho, el resultado al que se destina la asignación más elevada, y porque, además, no es el único resultado que tiene por objeto contribuir a la recuperación del trabajo en todo el mundo.

Dicho esto, creo que es necesario hacer una reasignación de recursos dentro del mencionado resultado, y creo también que hay margen para ello, a fin de prestar una atención prioritaria a las competencias profesionales y a los jóvenes. Esa reasignación puede lograrse mediante un incremento importante de los recursos asignados a las metas correspondientes al indicador 1.2, relativo al empleo y el desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes, y la correspondiente redistribución de los recursos de cada uno de los demás indicadores relativos al resultado 1.

La cuestión que se plantea ahora es cómo obtener 9 millones de dólares. Mi intención es que se consigan a partir de la correspondiente reducción de la asignación destinada al resultado 6, relativo a la formalización de la economía informal, que aun así registraría un aumento de recursos muy considerable en comparación con el bienio actual, a un nivel adecuado para encarar los próximos años tras la importante discusión sobre esta cuestión que tendrá lugar en la reunión de este año de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Les aseguro que con ello no se pretende restar importancia a esta cuestión y haremos cuanto esté en nuestra mano para obtener recursos adicionales donde sea posible para tareas afines que no sea posible atender en relación a otros resultados.

Voy a formular a continuación algunas observaciones respecto a lo que se propone en cuanto a los fondos con cargo al presupuesto ordinario y lo que podría hacerse mediante recursos extrapresupuestarios.

Como ya se les ha explicado, nuestras estimaciones sobre los fondos extrapresupuestarios, incluida la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), se apoyan en nuestra experiencia pasada y en datos disponibles en la actualidad. No obstante, no estamos ante una ciencia exacta. Además, dado que hacemos todo lo posible por garantizar la complementariedad máxima de las actividades con independencia de su fuente de financiación, tenemos que reconocer que lo que podemos hacer está determinado por una combinación de necesidades y posibilidades, o en otras palabras, los recursos que nuestros donantes ponen a nuestra disposición y los fines a los que los destinan. No cabe duda de que la CSPO nos permite cierto grado de flexibilidad para asignar recursos a actividades y resultados que de otro modo carecerían de la financiación adecuada, y haremos uso de esas posibilidades.

Deseo recordarles el tenor de la discusión de ayer sobre los programas insignia sin repetir los particulares. Ustedes pidieron claramente que prosiguieran las consultas sobre los programas, en los cuales tengo depositadas muchas esperanzas y que son de gran importancia estratégica para elaborar nuestro futuro programa general.

La Oficina dedicará ingentes esfuerzos para movilizar recursos, en particular, mediante métodos innovadores como la cooperación Sur-Sur y las alianzas público-privadas. Teniendo en cuenta la proporción existente entre nuestros recursos reales fijados del presupuesto ordinario y nuestros fondos extrapresupuestarios, creo que podemos y debemos tratar de incrementar estos últimos sin arriesgarnos a depender excesivamente de la financiación externa, que podría redundar en perjuicio nuestro.

La semana pasada hubo una discusión minuciosa y muy útil sobre el resultado propuesto para las formas inaceptables de trabajo. El hecho de que, en su mayor parte, esta discusión se celebrara en el marco de la Sección de Formulación de Políticas (POL) en vez de en la Sección de Programa, Presupuesto y Administración (PFA) del Consejo de Administración, refleja que estuvo centrada prioritariamente en consideraciones de fondo — en particular, el problema de su definición —, antes que de carácter presupuestario.

Estoy convencido de que estos debates nos han ayudado a llegar a un consenso sobre el camino a seguir para la aplicación de este objetivo, y a disipar algunas inquietudes. En las deliberaciones se ha hecho patente que, aunque el término formas inaceptables de trabajo puede tener un origen reciente, se refiere a situaciones que constituyen el núcleo del mandato de la OIT relativo a la justicia social, inscrito en nuestros textos constitucionales fundamentales de 1919 y 1944 y en las Declaraciones de 1998 y de 2008. Existe el propósito de apegarnos a esos textos, y de luchar contra esas situaciones que en opinión de todos los presentes — de todos los Grupos — no tienen cabida en el mundo del trabajo y que debemos erradicar aunando nuestras fuerzas.

Eso significa que debemos apegarnos escrupulosamente a la definición propuesta, en la que se hace referencia a situaciones de denegación de derechos fundamentales que atentan contra la salud, la vida, la dignidad humana y la seguridad de los trabajadores; y al sometimiento de éstos y sus familias a situaciones de pobreza. Tal como se dijo la semana pasada, «lo inaceptable se reconoce de inmediato», y es lo que parece. Así pues, este objetivo de política procede de nuestra vocación histórica y conlleva una cuestión elemental de moral, confío en que todos queremos trabajar de consuno para ponerlo en práctica.

El último punto concreto al que debo referirme es la asignación propuesta para la Oficina de Actividades para los Empleadores

(ACT/EMP), cuyo monto el Grupo de los Empleadores ha solicitado incrementar. Permítanme recordarles que, hace dos años, se formuló una petición similar, a la cual respondí favorablemente. Sin embargo, en esta ocasión no veo la manera de hacerlo. Recordemos que el incremento convenido hace dos años se justificó en razón del aumento previsto de la carga de trabajo derivada de la implementación progresiva de la iniciativa empresarial. Seguiremos examinando estas novedades y, sin duda, regresaremos a ellas en el futuro. La labor de ACT/EMP — al igual que la de ACTRAV — es fundamental para el funcionamiento de esta Organización y debe tener cabida en nuestros procedimientos de gestión interna y nuestras decisiones de financiación.

Las modificaciones concretas que he presentado aquí se establecen en el documento PFA/1/1, que estará a su disposición en la sala y en el sitio Web junto con el texto de esta declaración al final de mi intervención. Éstas no implican ninguna modificación al presupuesto operativo de la OIT que figura en el texto del anexo informativo de mis propuestas.

Atendiendo a los fundamentos de lo expuesto anteriormente, y a estas modificaciones, confío en que el Consejo de Administración estará en condiciones de recomendar la adopción de mis propuestas de Programa y Presupuesto para 2016-2017, en su forma enmendada, a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Muchas gracias por su atención.

Presentación resumida

Un Programa y Presupuesto concebido sobre la base de la reforma

1. El Programa y Presupuesto para 2016-2017 se ha elaborado teniendo presente el compromiso vigente de reforma de la OIT. El principal objetivo es reforzar la capacidad técnica de la Organización a fin de proporcionar servicios de gran valor a los mandantes — gobiernos, empleadores y trabajadores — de los 185 Estados Miembros, y ello a través de actividades de promoción encaminadas a ampliar la autoridad e influencia de la Organización.

2. El Programa y Presupuesto presenta un nuevo plan estratégico y un nuevo marco de resultados que se articula en torno a diez resultados previstos en materia de políticas y otros tres resultados funcionales. Sumados a las estrategias que los complementan, definen y permiten medir los resultados concretos que la OIT se propone alcanzar en 2016-2017.

3. El plan estratégico es de transición y se aplica al bienio 2016-2017. A partir de 2018, la OIT adoptará un ciclo de planificación cuatrienal en consonancia con el de las Naciones Unidas, con arreglo a la recomendación formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2012 y la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2014. Esto reforzará todavía más la implicación de la OIT en la iniciativa «Una ONU».

4. El presupuesto ordinario refleja una importante reasignación de recursos a las labores técnicas de la OIT en las regiones y en la sede, que ha sido posible gracias a mejoras de la eficiencia en los servicios de apoyo.

5. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, proporciona el marco general para este Programa y Presupuesto, basado en el compromiso permanente con el objetivo de trabajo decente, que se persigue con rigor tanto en las labores sustantivas como en los esfuerzos por promover la eficacia y las medidas de reforma.

Una OIT pertinente y con capacidad de respuesta

6. Los Estados Miembros están teniendo que hacer frente a una recuperación desigual y lenta de la crisis financiera mundial, y a profundos cambios tecnológicos, demográficos y

geoeconómicos de los modelos de producción y consumo a nivel nacional e internacional. Todos estos factores dificultan la generación de empleo productivo y de trabajo decente, el logro de resultados en el ámbito social y laboral y la labor de las instituciones pertinentes. Entre los retos de política que se plantean en todos los Estados Miembros y a nivel mundial ocupan un lugar destacado los relativos a cuestiones laborales, sociales y de empleo, de ahí que el enfoque tripartito de la OIT sea extremadamente pertinente y eficaz para responder a la demanda de soluciones.

7. La tasa de ratificación de los ocho convenios fundamentales ha alcanzado nuevas cotas, situándose en un 91,7 por ciento de la tasa potencial total de ratificación a finales de 2014, lo que plantea nuevas exigencias a los Estados Miembros y, por consiguiente, a la OIT para concretar los principios y valores consagrados en estos instrumentos en beneficios tangibles para mujeres y hombres del mundo del trabajo. La primera exigencia es que se dé una respuesta tripartita eficaz a los retos planteados en la que se combine la aplicación de principios que han resistido la prueba del tiempo con conocimientos empíricos sobre las políticas que resultan eficaces.

8. El Programa y Presupuesto para 2016-2017 dotará a la Organización de la capacidad necesaria para trabajar con los mandantes a fin de cumplir los objetivos de desarrollo sostenible que se espera que la Asamblea General de las Naciones Unidas adopte en septiembre de 2015.

9. El Programa y Presupuesto da directamente curso a varias conclusiones recientes adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en particular en materia de protección social, empleo juvenil, empresas sostenibles, principios y derechos fundamentales en el trabajo, inspección del trabajo, transición a la formalidad y migración laboral.

Un programa articulado en torno a un número reducido de prioridades para la obtención de mejores resultados

10. Como se muestra en el gráfico 1, el marco de resultados del plan estratégico de transición y del

Programa y Presupuesto para 2016-2017 comprende:

- diez resultados en materia de políticas, centrados en los principales problemas del mundo del trabajo que revisten importancia para los Estados Miembros;
- tres resultados funcionales que abarcan las funciones de promoción, gobernanza y apoyo de la Organización y de su Oficina.

11. Hay tres ejes de política transversales que se aplican a los diez resultados mencionados y sirven de orientación a los resultados funcionales. Estos ejes requieren los servicios de la OIT para lograr:

- incorporar los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo y seguir las orientaciones que en ellas se proporcionan, y así promover su aplicación generalizada;
- promover la igualdad de género y la no discriminación como principio y en la práctica;
- apoyar a los mandantes de la OIT, reforzar sus capacidades y promover el diálogo social.

12. En cada resultado en materia de políticas se explica brevemente la manera en que se tendrán en cuenta los ejes de política. Se mencionan aquellos instrumentos internacionales del trabajo que están más directamente relacionados con el resultado en materia de políticas de que se trate y revisten mayor pertinencia para él.

13. Los diez resultados en materia de políticas abordan los principales problemas del mundo del trabajo con los que tienen que lidiar los Estados Miembros, incluidos los que se pusieron de manifiesto en los debates relativos al desarrollo sostenible después de 2015; se ciñen estrictamente al mandato de la OIT; corresponden a las esferas de competencia de la Organización; y pueden tener una gran repercusión.

14. Todos los resultados en materia de políticas se beneficiarán de una capacidad de investigación centralizada, una base de

conocimientos sólida, una base de datos estadísticos continuamente ampliada y los servicios de desarrollo de la capacidad del Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín). Junto con los tres resultados funcionales dotarán a la Organización de los medios adecuados para servir eficazmente a sus mandantes y lograr extender su autoridad e influencia en todo el mundo.

Compromiso vigente de reforma

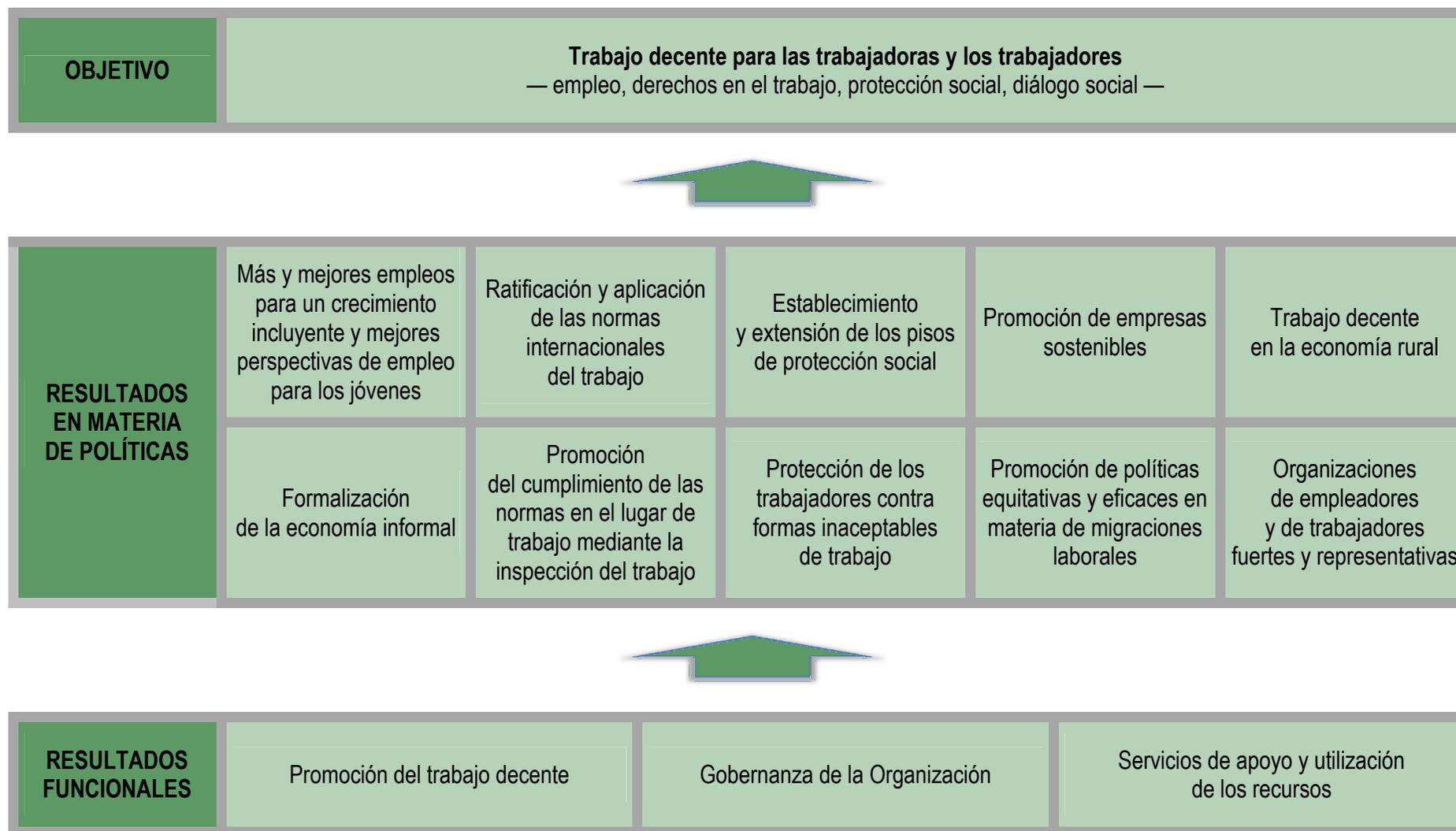
15. Entre los progresos realizados en el proceso de reforma de la OIT desde 2012 cabe destacar: la reestructuración de la alta dirección en 2012; la reorganización de la secretaría de la sede en 2013; la creación del Departamento de Investigaciones en 2013; la aplicación de nuevas iniciativas de recursos humanos; un examen exhaustivo de las actividades de la OIT en el terreno y de los acuerdos de cooperación técnica que serán objeto de diversas modificaciones a lo largo de 2015, y un examen en curso de los procesos y estructuras de funcionamiento, a fin de lograr una mayor eficiencia que permita la transferencia de recursos de los servicios de administración y apoyo a las ámbitos técnicos. Asimismo, ha proseguido el proceso de reforma del funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.

16. Estas reformas tienen una proyección en los cambios presupuestarios introducidos para 2014-2015 y se recogen en los aprobados para 2016-2017.

Un presupuesto ordinario concebido sobre la base de la reforma

17. El presupuesto ordinario para 2016-2017 asciende a 801,26 millones de dólares de los Estados Unidos, es decir, se mantiene al mismo nivel en dólares constantes de los Estados Unidos que el presupuesto aprobado para 2014-2015.

Gráfico 1. Marco de resultados para 2016-2017



Cuadro 1. Presupuesto estratégico: presupuesto de gastos, por partidas

	Presupuesto estratégico revisado para 2014-2015 ¹	Presupuesto estratégico para 2016-2017	Presupuesto estratégico para 2016-2017
	(en dólares de los EE.UU.)	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2014-2015)	(ajustado en dólares de los EE.UU.)
Parte I. Presupuesto de gastos corrientes			
A. Órganos rectores	56 413 245	54 441 096	54 757 278
B. Resultados en materia de políticas	637 682 127	640 534 273	634 828 813
C. Servicios de gestión	63 864 594	62 984 597	63 431 211
D. Otras asignaciones presupuestarias	45 594 077	45 594 077	46 566 959
Ajuste por movimientos de personal	-6 595 445	-6 595 445	-6 523 126
Total Parte I	796 958 598	796 958 598	793 061 135
Parte II. Gastos imprevistos			
Gastos imprevistos	875 000	875 000	875 000
Parte III. Fondo de Operaciones			
Fondo de Operaciones	-	-	-
Total (Partes I-III)	797 833 598	797 833 598	793 936 135
Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias			
Inversiones institucionales y partidas extraordinarias	3 426 402	3 426 402	3 453 865
TOTAL (Partes I-IV)	801 260 000	801 260 000	797 390 000

¹Para facilitar la comparación con las cifras de 2016-2017, se revisó el presupuesto de 2014-2015 a fin de incorporar en las partidas correspondientes a los órganos rectores y los resultados en materia de políticas los recursos procedentes del Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales, y del Departamento de Servicios Internos y Administración que apoyan directamente a esos componentes.

18. En el presupuesto se tienen en cuenta una serie de cambios importantes resultantes del proceso de reforma. Se han redefinido más de 60 puestos para responder mejor a las necesidades técnicas de las regiones y de la sede. Entre esos cambios cabe mencionar los siguientes:

- la reducción del número de puestos administrativos;
- la conversión de puestos administrativos en puestos técnicos;
- la reducción de los gastos no relacionados con el personal;
- la creación de puestos de nivel inferior y medio;
- el fortalecimiento de la capacidad técnica de las regiones;
- un aumento de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario para las regiones por un monto de 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos;
- un aumento de la contribución destinada a financiar el sistema de coordinadores

residentes de las Naciones Unidas de 2,67 millones de dólares de los Estados Unidos;

- la financiación de una segunda reunión regional, en 2016 (Asia y el Pacífico) y en 2017 (Europa y Asia Central);
- un aumento de los recursos asignados a funciones de control, en particular para el Comité Consultivo de Supervisión Independiente, la Oficina de Auditoría Interna y Control y la Oficina de Evaluación.

19. El conjunto de estas medidas totaliza alrededor de 25 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que equivale a un 3,3 por ciento del presupuesto ordinario de la OIT para 2014-2015. Estos recursos se han redistribuido entre las distintas partidas de un presupuesto de base constante. Se han creado 22 puestos técnicos en la Cartera de Políticas y otros 17 en las regiones con respecto al Programa y Presupuesto para 2014-2015. Esto indica una importante reasignación de recursos de los servicios de administración y apoyo a las actividades técnicas (en los grados inferiores y

medios de la categoría de servicios orgánicos), y de la sede a las regiones. Los ahorros resultantes de la reforma aplicada a los órganos de gobernanza son parte integrante de este Programa y Presupuesto. El aumento de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario beneficiará directamente a la cooperación con los mandantes.

Aumentos de los costos

20. El nivel nominal del presupuesto propuesto para 2016-2017 es aproximadamente un 0,5 por ciento inferior al del presupuesto para 2014-2015. La reducción es factible debido a los siguientes factores:

- se han aplicado con éxito las iniciativas de reforma para rejuvenecer y reestructurar la Oficina, lo que ha dado lugar a grados y escalas de remuneración en promedio más bajos;
- las previsiones en materia de inflación para el período 2013-2015 no se han cumplido o se han revisado a la baja;
- se ha fortalecido el dólar de los Estados Unidos frente a las monedas locales con lo que se han reducido los costos operativos en su equivalente en dólares fuera de Ginebra;
- se ha previsto una baja inflación para el período que se extiende entre 2015 y finales de 2017.

21. Se ha mantenido el principio establecido de un presupuesto de crecimiento real cero. Ahora bien, en razón de los factores señalados en el párrafo anterior, que se exponen con mayor detalle en el anexo informativo núm. 2, puede darse una reducción nominal del presupuesto de 3,9 millones de dólares de los Estados Unidos, antes de realizar los ajustes correspondientes por fluctuaciones del tipo de cambio franco suizo/dólar de los Estados Unidos, sin que se vea afectada la capacidad programática de la Oficina.

Promoción del trabajo decente mediante los servicios que se prestan a los mandantes

22. El presupuesto ordinario es la principal fuente de financiación del Programa y Presupuesto para 2016-2017, pero no la única. Las contribuciones voluntarias de los donantes en forma de recursos extrapresupuestarios para proyectos específicos y el mecanismo para la asignación de fondos sin fines específicos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO) complementan el presupuesto ordinario.

23. En el cuadro 2 se presenta una estimación detallada de los recursos totales, incluidos los del presupuesto ordinario que han de atribuirse a cada uno de los diez resultados en materia de políticas en 2016-2017. En total, la OIT prevé una movilización de recursos extrapresupuestarios de 410 millones de dólares de los Estados Unidos y de recursos de la CSPO de 35 millones de dólares de los Estados Unidos.

24. El presupuesto estratégico indicado para cada resultado comprende la totalidad de los costos, excepto los correspondientes a los órganos rectores y los servicios de gestión. Por tanto, el presupuesto estratégico para cada resultado incluye los costos del personal que trabaja en ese ámbito, los servicios de apoyo como la tecnología de la información, todos los costos de las regiones incluidos los correspondientes al personal local y los alquileres, y los costos de otros programas técnicos como el Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín). En consecuencia, los recursos asignados a cada resultado son superiores a los del presupuesto operativo de las correspondientes unidades administrativas (presentados en el anexo informativo núm. 1).

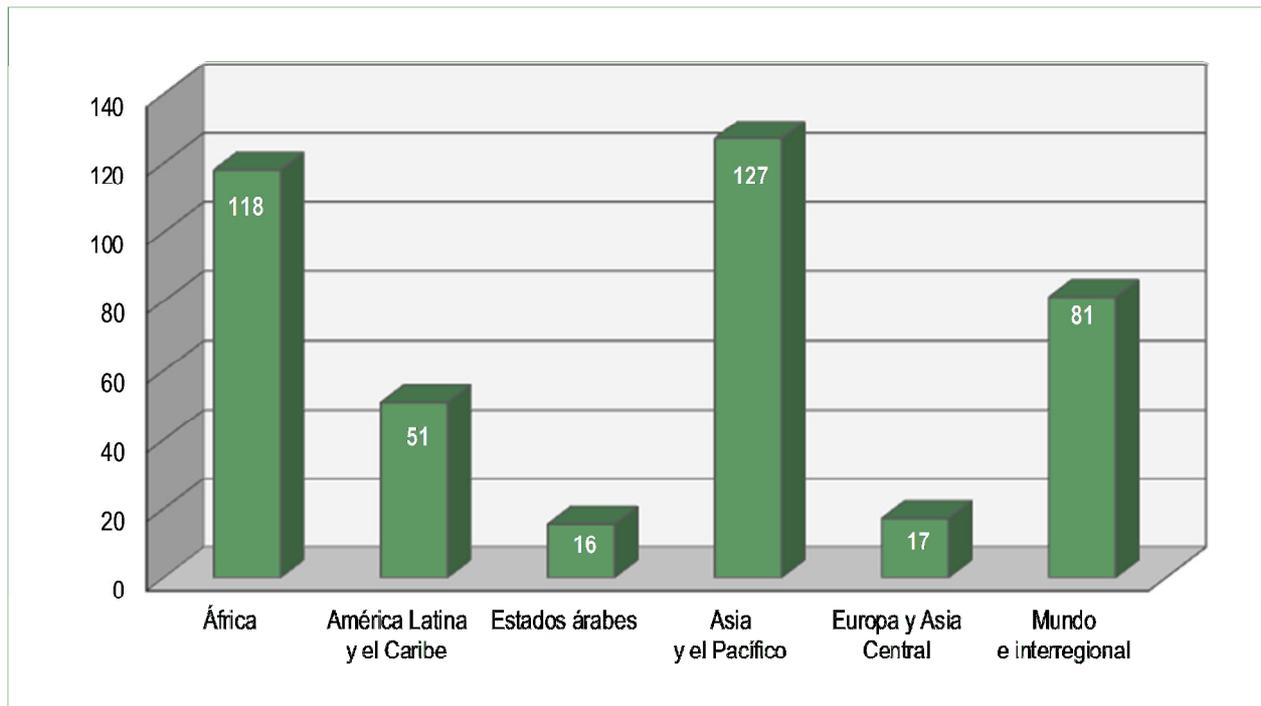
Cuadro 2. Marco estratégico, total de recursos para 2014-2015 y para 2016-2017
(en millones de dólares de los Estados Unidos) y número de metas previstas (en los países)

Resultado	Presupuesto ordinario revisado 2014-2015 ¹	Gastos extrapresupuestarios estimados 2014-2015	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2014-2015	Presupuesto ordinario 2016-2017	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017	Recursos estimados con cargo a la CSPO 2016-2017	Metas previstas en los países 2016-2017
Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	139,3	142,5		133,2	127,1		94
Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	78,4	20,4		73,5	24,6		54
Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	47,4	8,1		50,5	12,3		45
Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	59,8	48,8		58,7	53,3		55
Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural	29,4	16,3		33,9	15,6		27
Resultado 6: Formalización de la economía informal	27,8	8,1		42,5	8,2		36
Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo	93,6	48,8		70,5	53,3		49
Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	51,5	77,3		57,1	69,7		62
Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales	15,8	28,5		34,4	29,9		33
Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	94,7	8,1		86,2	16,0		122
TOTAL	637,7	407,0	23,0	640,5	410,0	35,0	577

¹ Para facilitar la comparación con las cifras de 2016-2017, se revisó el presupuesto de 2014-2015 a fin de tener en cuenta la configuración del marco de resultados para 2010-2015 frente al marco de resultados para 2016-2017.

25. En el gráfico 2 se desglosa la estimación de los gastos totales extrapresupuestarios por regiones.

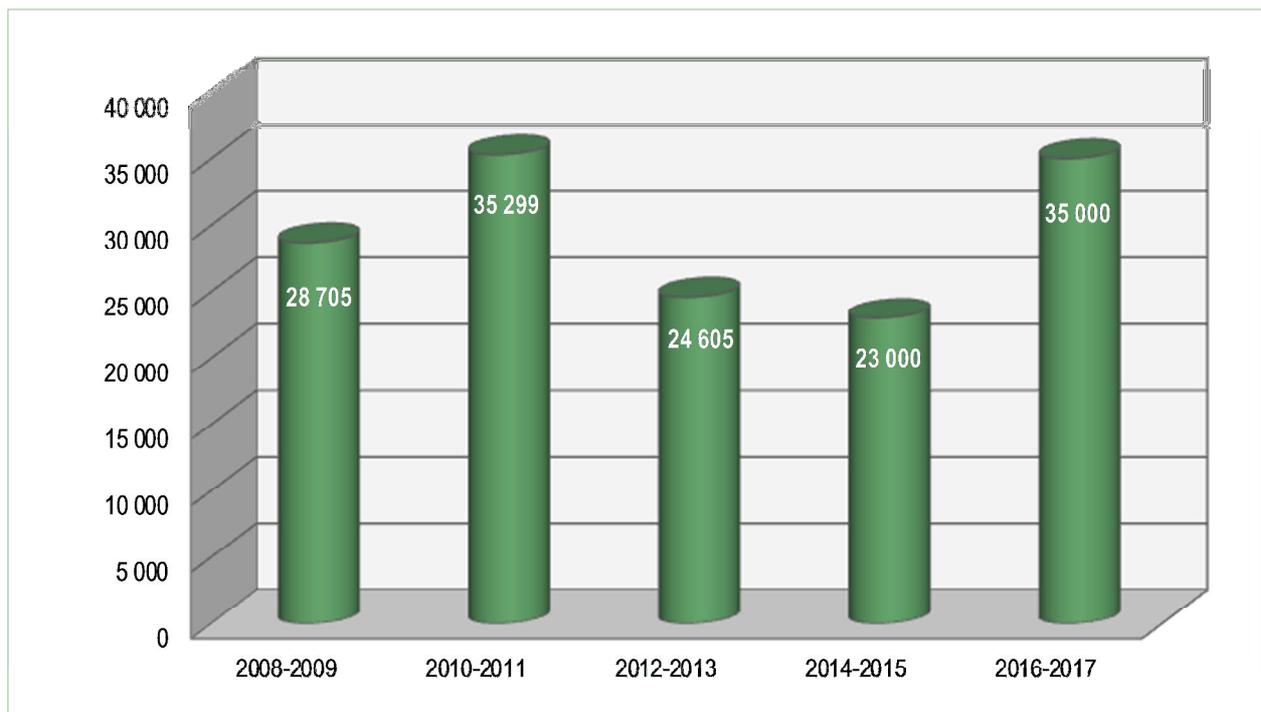
Gráfico 2. Estimación de los gastos extrapresupuestarios por regiones para 2016-2017
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



26. Los recursos con cargo a la CSPO están destinados a financiar acciones estratégicas y catalizadoras que movilizan otros recursos, asignados a los diez resultados en materia de políticas, y se centran en países de ingresos bajos o medios bajos y en otros países en

situación vulnerable. En el gráfico 3 se muestran los recursos con cargo a la CSPO de que ha dispuesto la OIT en los bienes transcurridos desde la introducción de dicha cuenta en 2008-2009 así como las estimaciones de recursos con cargo a esa cuenta para 2016-2017.

Gráfico 3. Gastos reales y estimados con cargo a la CSPO (en miles de dólares de los Estados Unidos)



27. La OIT desarrollará cada vez más sus labores apoyándose en nuevas formas de cooperación como las alianzas público-privadas, la cooperación Sur-Sur y fuentes nacionales de financiación en consonancia con el debate actual que apunta a la necesidad de mejorar la eficacia de la cooperación para el desarrollo después de 2015.

28. Estas tres categorías de recursos, combinadas de distinta manera, servirán para financiar la consecución de un total de 577 metas por país previstas para el bienio con respecto a los diez resultados en materia de políticas (véase el cuadro 2), de las cuales 175 en África, 136 en las Américas, 150 en Asia y el Pacífico, 54 en Europa y Asia Central y 62 en los Estados árabes.

29. Los nuevos Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) elaborados durante el bienio se apoyarán en el marco constituido por los diez resultados en materia de políticas.

30. La consecución de estos resultados exige la colaboración en toda la Oficina y métodos de trabajo comunes. A fin de gestionar debidamente el personal y otros recursos, se constituirá un equipo que se encargará de elaborar un plan de trabajo para cada resultado al principio del bienio. Este plan de trabajo servirá a su vez de base para elaborar los planes de trabajo de cada unidad de las regiones y de la sede. Se hará un seguimiento periódico de los planes de trabajo y dos veces al año se evaluará el estado de consecución de las metas.

Plena participación en la iniciativa «Una ONU»

31. La OIT ha adoptado recientemente importantes medidas para estrechar su colaboración con las Naciones Unidas, lo que determinará sin duda la manera en que la Organización implementará su programa en 2016-2017. Entre las medidas adoptadas cabe mencionar:

- la armonización con el ciclo de planificación cuatrienal de las Naciones Unidas a partir de 2018;
- la provisión de recursos presupuestarios para contribuir a la financiación del sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas;
- la intensificación de la cooperación con los equipos de las Naciones Unidas en los países (en 2014, la OIT ya participaba en 133 de esos equipos);

- una mayor movilización de fondos de las Naciones Unidas como fuente importante de recursos extrapresupuestarios (12,6 por ciento del total de asignaciones en 2013);
- una coordinación más estrecha con la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y sus órganos subsidiarios, en particular el Comité de Alto Nivel sobre Programas y el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, como parte de los esfuerzos encaminados a lograr que las Naciones Unidas estén en condiciones de cumplir su mandato y actúen como una sola entidad.

Las iniciativas para el centenario

32. Las siete iniciativas para el centenario, propuestas en junio de 2013 y posteriormente aprobadas por el Consejo de Administración en octubre de 2013, se extienden a lo largo de varios bienios hasta 2019 y dependen de muy diversas contribuciones. En 2016-2017, una selección de productos y servicios planificados a través de los resultados en materia de políticas y de los resultados funcionales permitirán avanzar en la puesta en práctica de dichas iniciativas. A lo largo del Programa y Presupuesto se hace referencia explícita a dichos productos y servicios.

Enseñanzas extraídas y enfoques integrados

33. Las enseñanzas extraídas de experiencias anteriores, incluidas las que se recogen en informes recientes sobre la aplicación del programa de la OIT y en informes de evaluación han servido de base para la preparación del Programa y Presupuesto para 2016-2017. Los principales resultados de estas enseñanzas son: la concepción de un menor número de resultados pero de mayor alcance y mejor integrados; el establecimiento de alianzas eficaces para lograr un mayor impacto; el reconocimiento de que para obtener resultados significativos es necesario disponer de plazos realistas, lo que exige planificar y coordinar debidamente las intervenciones; y el desarrollo de conocimientos, herramientas, actividades de creación de capacidad y alianzas de mayor magnitud que permitan que las intervenciones tengan un mayor alcance.

34. Por su propia naturaleza, los diez resultados en materia de políticas exigen la contribución de diversas esferas de competencia técnica a fin de proporcionar los productos previstos y lograr los resultados esperados. Las políticas de empleo, en las zonas rurales y urbanas, interactúan con los

entornos empresariales de la misma manera que los resultados del mercado de trabajo interactúan con las políticas salariales y los entornos institucionales. Los regímenes de protección social dependen de las políticas de empleo. La inspección del trabajo es un medio, entre otros, de luchar contra las formas inaceptables de trabajo. La informalidad se trata por diferentes vías, desde la reglamentación de la actividad empresarial a la reglamentación del empleo y de la protección social. Los planes de trabajo y los métodos de coordinación asegurarán que tales métodos interdisciplinarios y de cooperación se apliquen para lograr el mejor resultado.

Medición y mejora del desempeño

35. El marco de resultados proporciona la estructura para medir los resultados que han de lograrse en el bienio. Cada resultado en materia de políticas está dotado de una estrategia con los principales cambios que se pretende introducir, una selección de productos importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina, e indicadores del desempeño que van acompañados de criterios de medición de resultados y metas a nivel de los países, desglosadas por región. En virtud del marco de resultados revisado, la mayoría de los criterios de referencia se establecerán hacia finales del bienio 2014-2015 a la luz de los resultados que habrán de lograrse en el marco de las esferas de importancia decisiva.

36. Los resultados en materia de políticas contribuirán, cuando proceda, a la consecución de los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Los logros previstos en

relación con cada resultado se centran en los cambios que se han de realizar en los Estados Miembros con la importante contribución de la OIT, en las tres esferas siguientes:

- políticas, estrategias y marcos normativos o jurídicos;
- fortalecimiento de las capacidades institucionales para la prestación de servicios;
- fortalecimiento de las capacidades institucionales para el desarrollo de conocimientos, capacidad analítica, estadísticas y divulgación de la información.

37. Los tres resultados funcionales también se enuncian como resultados concretos, y van acompañados de indicadores del desempeño, metas y criterios de referencia. Un registro de riesgos identifica los diez principales riesgos institucionales junto con las estrategias para mitigarlos.

38. El impacto y la eficacia de los logros de la OIT se valorarán sobre la base de la estrategia de evaluación de la Oficina basada en resultados. La Oficina intensificará las evaluaciones a nivel de gobernanza, reforzará la función del Comité Consultivo de Evaluación, y promoverá el aprendizaje institucional mediante la divulgación de los resultados de las evaluaciones y la formación y asesoramiento técnico. Se reforzará la función de las evaluaciones del impacto con nuevas orientaciones sobre la cuestión. En 2016-2017 se realizará una evaluación externa independiente de la función de evaluación y de su estrategia de evaluación basada en resultados para 2011-2015.

Resultados en materia de políticas

39. El objetivo global de la OIT es la promoción del trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, se establece que el trabajo decente se funda en cuatro pilares u objetivos estratégicos: el empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Además, en la Declaración también se afirma que los cuatro objetivos estratégicos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente».

40. El plan estratégico de transición para 2016-2017 aplica este enfoque estratégico a los diez desafíos para el mundo del trabajo a los que se enfrentan actualmente los mandantes tripartitos.

41. Los resultados en materia de políticas están concebidos como una respuesta integrada a los principales problemas relacionados con las políticas de empleo, sociales y laborales en las cinco regiones de la OIT. En primer lugar, se

presentarán los diez resultados en materia de políticas, seguidos de una presentación resumida de la respuesta a los factores determinantes de la evolución de la situación y de las necesidades de los mandantes en cada una de estas regiones.

42. Los resultados en materia de políticas se sustentan en tres ejes de política transversales, que determinan las condiciones indispensables para lograr los objetivos constitucionales de la OIT. Estos ejes de política definen cómo se van a poner en práctica las estrategias de resultados con respecto a las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación, y el diálogo social y el tripartismo.

43. Por último, otra sección abarca los medios de acción en materia de investigación y conocimientos, estadísticas del trabajo y desarrollo de la capacidad. Estos medios de acción están presentes en los diez resultados en materia de políticas.

Resultados que se espera lograr en 2016-2017

44. En esta sección se presentan sucesivamente los diez resultados en materia de políticas de acuerdo con un formato unificado. En cada estrategia correspondiente a cada uno de los resultados figura un enunciado del resultado y una presentación resumida de la cuestión que ha de abordarse; los principales cambios que se prevé introducir, las principales enseñanzas extraídas de labores anteriores; los medios de acción y apoyo a los mandantes que incluye una selección de los productos más destacables que se tiene previsto ofrecer; las cuestiones

transversales, y las alianzas externas. Asimismo, se incluyen indicadores del desempeño que cuentan con criterios de medición de resultados, metas para el bienio, criterios de referencia, y un presupuesto estratégico.

45. Cada resultado en materia de políticas requiere la colaboración en toda la Oficina y métodos de trabajo que se detallarán en un plan de trabajo que estará listo al principio del bienio.

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

46. 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. El crecimiento del empleo es un factor decisivo para la reducción sostenida de la pobreza y será fundamental respecto de la agenda para el desarrollo después de 2015.

47. En las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la 103.^a 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».

Cambios previstos

48. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- participación efectiva e informada de los mandantes en la formulación, aplicación y seguimiento de marcos amplios de políticas de empleo, incluidos planes de acción relativos a los jóvenes;
- mayor utilización de los conocimientos sobre:
a) las políticas macroeconómicas encaminadas a lograr más y mejores empleos y un crecimiento incluyente; y b) las políticas (en materia de competencias profesionales, regulatorias, industriales, comerciales, sectoriales, de inversión, infraestructura y medio ambiente) que promuevan reformas estructurales y la creación de empresas 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

49. 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;
- complementariedad entre las instituciones del mercado de trabajo (incluidas las políticas salariales, los salarios mínimos, la negociación colectiva, y la prestación de protección social) para abordar la cuestión de la calidad del empleo y reducir 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

50. 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:

- *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, según se establece en las conclusiones sobre el empleo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (2014).
- *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, determinando cuál es la mejor manera en que esas políticas pueden sustentar 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:* con arreglo a las conclusiones relativas a *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.^a reunión (2012), la OIT mejorará los conocimientos, el asesoramiento

sobre políticas y la creación de capacidad en relación con las medidas más eficaces para promover el empleo de los jóvenes. Se hará especial hincapié en las estrategias de activación, la calidad del empleo, los grupos desfavorecidos y la economía verde. Se evaluará la eficacia de los sistemas de desarrollo de las competencias y las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a los jóvenes, y se proporcionará apoyo para reforzar los servicios de empleo.

- *Políticas industriales, sectoriales, comerciales, de inversión, de desarrollo de competencias profesionales, de infraestructura y de 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 fomento de un entorno propicio para las empresas, el aumento de la productividad y la diversificación de la economía, y cómo repercuten en el desarrollo de las competencias profesionales y en la remuneración de los trabajadores. En el contexto de esta labor se 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.
- *Mercados de trabajo inclusivos:* un mayor conocimiento de lo que es eficaz en relación con la complementariedad 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.

51. Además, se prestará asistencia y se fortalecerá la capacidad para compilar información fidedigna sobre el mercado de trabajo como base para la formulación de políticas de empleo amplias, a partir de las nuevas definiciones de trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo que figuran en la resolución adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013).

52. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe destacar los siguientes:

- herramientas, reseñas y guías de políticas sobre el diseño y la aplicación de políticas de empleo integrales; una evaluación del impacto de las políticas en el empleo; ampliación de la base de datos sobre empleo; e inventario de instituciones que se ocupan de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales e

indicadores estadísticos sobre la calidad del empleo;

- apoyo técnico en relación con metodologías de evaluación de los efectos en el empleo aplicables al comercio, la inversión (inclusive en infraestructura), el cambio climático, las estrategias sectoriales y las instituciones del mercado de trabajo;
- estudios de investigación orientada a la formulación de políticas, como la publicación *World Employment and Social Outlook* y el Informe Mundial sobre Salarios; un informe mundial sobre la inversión en infraestructura, el empleo y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo; y estudios en apoyo a la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la iniciativa verde propuestas para el centenario de la OIT;
- herramientas de política y creación de capacidad sobre políticas nacionales en materia de competencias profesionales, métodos de previsión de las necesidades de competencias profesionales, garantía de la calidad en la enseñanza, consejos tripartitos de competencias profesionales, aprendizaje permanente, sistemas regionales y mundiales de reconocimiento de las calificaciones profesionales y una plataforma mundial sobre programas de aprendizaje profesional de calidad;
- informes de análisis de impacto sobre cuáles son las medidas más eficaces para promover el empleo juvenil en cuanto a subsidios salariales, servicios de empleo e iniciativas de garantía juvenil; publicaciones sobre tendencias del mercado de trabajo de los jóvenes a escala mundial, regional y nacional, incluidas encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo; un inventario mundial ampliado sobre políticas de empleo juvenil, incluidos los programas de empleo específicos dirigidos a los jóvenes de bajos ingresos y subempleados en los países en desarrollo, y una guía práctica para promover el empleo de los jóvenes desfavorecidos mediante estrategias de activación;
- fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos, en cooperación con el Centro de Turín, en particular a través de los cursos anuales sobre política de empleo, el foro de aprendizaje sobre innovaciones en las inversiones y programas públicos para el empleo, la Academia sobre el Desarrollo de Competencias y el programa de trabajo decente para los jóvenes.

Cuestiones transversales

53. Normas internacionales del trabajo: la estrategia se basa en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y diversos instrumentos relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo y otras normas pertinentes y actualizadas. La Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71) se examinará a través de un procedimiento normativo de doble discusión en las reuniones de 2016 y 2017 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

54. Diálogo social: la OIT diseñará herramientas de fortalecimiento 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 y los servicios de empleo, y en la negociación colectiva.

55. Igualdad de género y no discriminación: se llevarán a cabo investigaciones orientadas a la

formulación 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 proporcionarán a los mandantes los conocimientos necesarios para reducir la incidencia de las desigualdades de género y la discriminación.

Alianzas externas

56. La agenda mundial para el desarrollo después de 2015 exigirá la creación de alianzas sólidas con instituciones multilaterales, en particular las Naciones Unidas, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el G-20, así como con instituciones académicas y regionales, bancos regionales de desarrollo y comunidades económicas subregionales. Se reforzarán además las alianzas en relación con el empleo y el desarrollo de competencias profesionales de los jóvenes dentro del sistema multilateral y con las instituciones regionales.

Indicadores

Indicador 1.1: Estados Miembros que, en consulta con los interlocutores sociales, han elaborado, revisado y aplicado marcos amplios de políticas de empleo, o les han dado seguimiento	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se elabora, revisa y aplica un marco amplio de políticas de empleo mediante consultas y diálogo tripartito, o se efectúa un seguimiento. 2. El gobierno establece o fortalece mecanismos de coordinación interministerial o instituciones tripartitas para llevar a cabo un examen periódico de los marcos y resultados en materia de empleo utilizando información optimizada sobre el mercado de trabajo. 	Meta 21 Estados Miembros (10 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Documentación oficial publicada.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 22 Estados Miembros.
Indicador 1.2: Estados Miembros que han tomado medidas específicas sobre empleos decentes y desarrollo de las competencias profesionales para las mujeres y los hombres jóvenes mediante la elaboración y aplicación de políticas y programas multidimensionales	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se elabora o implementa una estrategia o plan de acción multidimensional que promueve empleos decentes para las mujeres y los hombres jóvenes. 2. Se establecen y evalúan con regularidad programas de transición de la escuela al trabajo que permiten a las mujeres y los hombres jóvenes desfavorecidos acceder al desarrollo de competencias profesionales y al empleo decente. 3. El gobierno y los interlocutores sociales revisan y optimizan los sistemas de desarrollo de las calificaciones, incluido el aprendizaje, para facilitar la transición de la escuela al trabajo. 	Meta 26 Estados Miembros (10 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Publicaciones e informes nacionales; informes de la OIT; informes de evaluación y valoración de consejos tripartitos sobre competencias profesionales; informes sobre programas de aprendizaje.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 27 Estados Miembros.

Indicador 1.3: Estados Miembros cuyos mandantes han fortalecido sus capacidades en materia de políticas macroeconómicas para promover la creación de más y mejores empleos y reducir las desigualdades	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandantes y las instituciones tripartitas evalúan y promueven políticas para generar más y mejores empleos y luchar contra las desigualdades de género o de otro tipo mediante el análisis empírico y el fortalecimiento de la capacidad. 2. Los mandantes, los bancos centrales y los ministerios de finanzas y de planificación revisan las políticas a la luz de la investigación empírica o implementan iniciativas de fortalecimiento de la capacidad relativa a las políticas fiscales y monetarias para generar más y mejores empleos. 	Meta 13 Estados Miembros (3 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes de las instituciones mundiales y regionales; informes por país y mundiales de la OIT; participación de los mandantes en los cursos anuales sobre políticas de empleo celebrados en el Centro de Turín y en las regiones; informes de reuniones tripartitas.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 10 Estados Miembros.
Indicador 1.4: Estados Miembros cuyos mandantes han integrado programas de desarrollo institucional y de fortalecimiento de la capacidad en las políticas industriales, sectoriales, comerciales, de desarrollo de competencias profesionales, de infraestructura, de inversión o de medio ambiente para lograr empleos mejores y más productivos	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandantes aplican la metodología de la OIT de evaluación del impacto cuantitativo y cualitativo sobre el empleo y el mercado de trabajo al valorar las políticas industriales, sectoriales, comerciales, de desarrollo de las competencias profesionales, de infraestructura, de inversión o de medio ambiente y al fortalecer las capacidades públicas y privadas para aplicar esas políticas. 2. Los mandantes aplican las herramientas de la OIT sobre previsión de las necesidades de competencias profesionales, evalúan y mejoran la eficacia de las políticas y estrategias nacionales y sectoriales sobre desarrollo de competencias profesionales o promueven consejos tripartitos sobre competencias profesionales. 3. Los mandantes de los Estados frágiles o de los Estados expuestos a desastres incluyen el empleo productivo y el trabajo decente en sus medidas de prevención de conflictos, reducción del riesgo de desastres y recuperación. 	Meta 19 Estados Miembros (8 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes y publicaciones oficiales; estudios por país; informes de evaluación.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 24 Estados Miembros.
Indicador 1.5: Estados Miembros que han revisado, elaborado y aplicado políticas, reglamentaciones y servicios para disponer de instituciones del mercado de trabajo incluyentes y eficaces	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, revisa, elabora e implementa políticas, programas, reglamentos y otras medidas para mejorar la eficacia y capacidad de integración de las instituciones del mercado de trabajo, en particular para responder a las necesidades de las mujeres, de los grupos marginados y vulnerables. 2. Los mandantes revisan o formulan políticas y medidas empíricas para promover una negociación colectiva eficaz y el establecimiento de salarios mínimos. 3. El gobierno mejora la prestación, la cobertura y el radio de acción de servicios de empleo eficaces. 	Meta 15 Estados Miembros (4 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Políticas e informes publicados por el Ministerio de Trabajo; leyes y reglamentos; informes de los servicios de empleo.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 15 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 1: Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	133 240 794	127 100 000

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

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros están en mejores condiciones para ratificar, aplicar y dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo como medio de promover el trabajo decente y lograr la justicia social.

Cuestión que ha de abordarse

57. 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 difieren de un país a otro y de un convenio a otro, y los órganos de control señalan importantes deficiencias en la aplicación efectiva de dichas normas. Es necesario determinar aquellas normas o disposiciones que ya no responden a las necesidades de los mandantes o que no abordan de manera adecuada las nuevas cuestiones que se plantean, así como los obstáculos más generales que dificultan seriamente la ratificación. El buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia es una condición esencial para la materialización de este resultado.

Cambios previstos

58. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- compromiso e identificación efectivos de los mandantes tripartitos con el proceso de preparación, adopción, aplicación y examen de las normas internacionales del trabajo;
- 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

59. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y 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

60. 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.

61. 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. Se prestará especial atención a las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y la inspección del trabajo como medida de seguimiento de los planes de acción adoptados por el Consejo de Administración.

62. En colaboración con el 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 de la OIT. 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.

63. 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.

64. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- herramientas, guías y demás material de referencia destinados a los mandatos tripartitos a fin de que estos puedan participar en la determinación de las normas internacionales del trabajo que sería preciso actualizar, revisar o refundir;
- asistencia técnica acerca de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con inclusión de documentos de trabajo preparatorios para apoyar la labor de los órganos de control;
- asesoramiento técnico y formulación de observaciones sobre legislación laboral, incluidos modelos de disposiciones jurídicas nacionales;
- instrumentos para realizar análisis de las lagunas jurídicas con el fin de preparar la legislación pertinente, en consonancia con las normas internacionales del trabajo;
- apoyo técnico, incluidos informes y orientación, al Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006;
- creación de una academia de formación sobre las normas internacionales del trabajo, en cooperación con el Centro de Turín.

65. En su conjunto, estos productos contribuirán a la iniciativa relativa a las normas propuesta para el centenario de la OIT.

Cuestiones transversales

66. 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 el proceso de elaboración, adopción y ratificación de las normas internacionales del trabajo así como en su aplicación. Se reforzará el apoyo que se presta a los mandatos tripartitos a nivel nacional para que den curso a las observaciones de los órganos de control.

67. 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

68. 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 los parlamentarios y las instituciones judiciales nacionales, por ejemplo mediante la prestación de asistencia técnica sobre derecho laboral.

Indicadores

Indicador 2.1: Los mandantes han incrementado su participación en la preparación y adopción de normas internacionales del trabajo	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se debe cumplir el criterio siguiente: 1. Tasa total de respuesta de los mandantes tripartitos al cuestionario sobre los proyectos de normas.	Meta 60% con respecto a cada nueva norma.
	Medios de verificación Informes de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015) 50% para cada nueva norma.
Indicador 2.2: Estados Miembros que han adoptado medidas para ratificar y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular para atender a las cuestiones planteadas por los órganos de control	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: 1. Se ratifican las normas internacionales del trabajo. 2. El gobierno presenta memorias sobre los convenios ratificados que dan una respuesta sustantiva a los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT. 3. El gobierno toma medidas para remediar las deficiencias en la aplicación señaladas por los órganos de control de la OIT.	Meta 33 Estados Miembros (10 en África, 8 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 10 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes de los órganos de control; registro de ratificaciones de la OIT.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 40 Estados Miembros ratificaron 52 convenios.
Indicador 2.3: Estados Miembros en que los mandantes y otros interlocutores clave han aumentado su conocimiento sobre las normas internacionales del trabajo y el sistema de control y su capacidad para aplicarlos	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: 1. El gobierno o el parlamento toma medidas para elaborar nueva legislación o modificar la ya existente en consonancia con las normas internacionales del trabajo, en particular con las relativas a la igualdad de género y la no discriminación. 2. En sus decisiones, los tribunales nacionales se remiten a las normas internacionales del trabajo. 3. Los mandantes revisan las políticas o implementan iniciativas de desarrollo de la capacidad para dar cumplimiento a las normas internacionales del trabajo o dar curso a los comentarios de los órganos de control.	Meta 21 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes de los órganos de control; bases de datos sobre decisiones judiciales; informes del Centro de Turín relativos a las actividades de formación y aprendizaje en materia de normas internacionales del trabajo.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 20 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 2: Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	73 530 125	24 600 000

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 y promover el crecimiento incluyente y la justicia social.

Cuestión que ha de abordarse

69. La inmensa mayoría de la población mundial sigue sin gozar del derecho a la seguridad social. Únicamente el 27 por ciento de la población mundial tiene acceso a sistemas integrales de protección social; el resto no está en absoluto cubierta o sólo está cubierta parcialmente. Por tanto, muchos países se enfrentan al desafío de ampliar sus sistemas de protección social y de hacer que éstos sean más sostenibles, en particular los países en los que se registra un envejecimiento de la población.

Cambios previstos

70. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- estrategias nacionales de protección social basadas en los derechos y cimentadas en el diálogo social y las normas relativas a la seguridad social;
- mejora de la base de conocimientos y uso óptimo de la información sobre regímenes de seguridad social que permitan establecer criterios de referencia para evaluar los progresos registrados en la extensión de la cobertura de la seguridad social;
- mayor capacidad para ampliar la cobertura de la protección social o mejorar la adecuación de las prestaciones por medio de nuevos programas o la introducción de mejoras en los ya existentes.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

71. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- Investigaciones recientes de la OIT muestran que la protección social es un elemento clave de una buena política económica que contribuye al crecimiento incluyente al impulsar el desarrollo del capital humano y favorecer el consumo interno. Además,

reduce la pobreza, la vulnerabilidad y las desigualdades, al tiempo que facilita la adaptación al cambio y refuerza 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, los Ministerios de Trabajo 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 gracias al apoyo prestado por la OIT durante años.
- 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.
- Para lograr la extensión satisfactoria de la protección social es necesario: i) sensibilizar acerca de la necesidad de establecer pisos nacionales de protección social; 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

72. La OIT brindará apoyo a los mandantes en el marco de los PTDP en cinco esferas de acción, a saber: una campaña de promoción de los pisos de protección social, material de divulgación en materia de políticas, servicios de asesoramiento y fortalecimiento de la capacidad, diálogo social a

nivel nacional, y constitución y fortalecimiento de alianzas. La labor se centrará en:

- 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 poblaciones de 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 la seguridad social, con inclusión de las reformas de los sistemas de pensiones, y la prestación de asesoramiento para garantizar la adecuación de las prestaciones y de la cobertura;
- su posicionamiento como promotora mundial 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 aplicación de la agenda para el desarrollo después de 2015.

73. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- una base de datos para hacer un seguimiento a nivel mundial de las políticas de protección social, con mejores materiales de difusión de conocimientos, como el *Informe Mundial sobre la Protección Social* que se publicará en 2017;
- servicios de asesoramiento técnico sobre la ampliación de los pisos nacionales de protección social, la concepción y aplicación de programas y el cálculo de los costos de los sistemas de protección social, incluidos los análisis del espacio fiscal;
- mecanismos innovadores de eficacia probada que faciliten las transferencias en efectivo y las prestaciones en especie relacionadas con las obras públicas y las inversiones en capital humano, incluidas las ayudas para la adaptación al cambio climático;

- un conjunto de herramientas más adecuadas para evaluar la repercusión de las políticas sociales y de bienestar en las que se reconozca la importancia del diálogo social para promover la protección social;
- actividades de fortalecimiento de la capacidad de los mandantes en relación con el diseño de regímenes de protección social, incluida la creación y aplicación de pisos de protección social en el marco de sistemas integrales de protección social;
- posición de liderazgo y establecimiento de alianzas en los debates sobre políticas de protección social, como por ejemplo en el marco de la Junta Interinstitucional de Cooperación en materia de Protección Social, copresidida por la OIT y el Banco Mundial, y la labor interinstitucional sobre evaluaciones por países.

Cuestiones transversales

74. 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 sobre la seguridad social, y a su vez los promueve.

75. Diálogo social: una prioridad clave será empoderar a los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas para que establezcan políticas socialmente eficaces, financieramente eficientes y fiscalmente viables encaminadas a ampliar la cobertura de la seguridad social.

76. Igualdad de género y no discriminación: se prestará 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

77. 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 por países llevadas a cabo de forma conjunta, y reforzará la cooperación Sur-Sur. Se prestará especial atención al seguimiento de la agenda para el desarrollo después de 2015 y a la promoción y aplicación de los pisos de protección social en el marco de la iniciativa «Una ONU».

Indicadores

Indicador 3.1: Estados Miembros que han mejorado sus políticas de protección social y estrategias de financiación, la gobernanza de los regímenes de protección social o la coordinación de la protección social	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno y los interlocutores sociales acuerdan una política o reforma nacional en materia de protección social que está de conformidad con las normas internacionales del trabajo y promueve la igualdad de género y la no discriminación. 2. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, elabora o revisa la legislación, los reglamentos, las políticas o los programas para mejorar los resultados, la gestión y la gobernanza de un régimen de seguridad social. 3. Se refuerza o se pone en funcionamiento una institución o mecanismo nacional de coordinación destinado a promover el diálogo nacional sobre protección social. 	Meta 17 Estados Miembros (5 en África; 2 en las Américas; 3 en los Estados árabes; 6 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central). Medios de verificación Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i> ; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; instrumentos de ratificación; declaraciones tripartitas; informes interinstitucionales conjuntos. Criterio de referencia (período de referencia 2012-2015). 26 Estados Miembros.
Indicador 3.2: Estados Miembros que han mejorado su base de conocimientos, capacidad analítica, gestión financiera, estadísticas o medios de difusión de información en relación con la prestación de servicios de protección social	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno refrenda o utiliza productos de difusión de conocimientos (diagnósticos a nivel nacional, evaluaciones actuariales, informes, guías o herramientas de carácter técnico) que mejoran la capacidad para garantizar una protección social que tenga en cuenta la perspectiva de género o extender su cobertura. 2. El gobierno diseña o actualiza un mecanismo de ejecución, una base de datos estadísticos o un sistema de seguimiento y evaluación para mejorar la gestión de la protección social. 3. Expertos en seguridad social, que han participado en programas de creación de capacidad respaldados por la OIT, son empleados por organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores o de trabajadores para elaborar políticas y programas de seguridad social. 	Meta 18 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central). Medios de verificación Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i> ; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; informes de seguimiento y evaluación de los programas de protección social. Criterio de referencia (período de referencia 2012-2015). 35 Estados Miembros.
Indicador 3.3: Estados Miembros que han creado nuevos programas o han mejorado los ya existentes a fin de contribuir a ampliar la cobertura de la protección social o mejorar la adecuación de las prestaciones	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, crea nuevos programas de protección social o revisa los ya existentes, ya sean de carácter contributivo o no contributivo, a fin de ampliar la cobertura de la protección social. 2. El gobierno elabora, revisa o aplica reglamentos que mejoran la adecuación de las prestaciones previstas en los programas de protección social, ya sean de carácter contributivo o no contributivo. 	Meta 10 Estados Miembros (1 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 2 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central). Medios de verificación Informes gubernamentales publicados; <i>Boletín Oficial</i> ; políticas e informes de los ministerios; informes internos de la OIT; informes de seguimiento y evaluación de los programas de protección social; base de datos de la encuesta de seguridad social. Criterio de referencia (período de referencia 2012-2015). 18 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 3: Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	50 530 493	12 300 000

Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles

Enunciado del resultado: Los Estados Miembros están en mejores condiciones para promover 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

78. Un entorno propicio es esencial para la creación y el desarrollo de empresas sostenibles. Para crear tal entorno, se requiere un conjunto articulado y bien definido de políticas que abarquen los ámbitos de la educación, las finanzas, los mercados laborales, los derechos legales y de propiedad, la tecnología y las infraestructuras, entre otros. En muchos países, las deficiencias respecto del entorno propicio se traducen en una falta de acceso a los servicios de promoción de la iniciativa empresarial y desarrollo de empresas, un acceso limitado a cadenas de valor de mayor valor añadido y unas prácticas deficientes en el lugar de trabajo. A su vez, ello frena el aumento de la productividad, da lugar a niveles elevados de desempleo, al trabajo informal y a la pobreza en el trabajo, y deteriora el medio ambiente.

Cambios previstos

79. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- reformas eficaces del marco normativo e institucional que promuevan la creación y el crecimiento de empresas sostenibles mediante la mejora de los resultados económicos, sociales y ambientales de esas empresas, el incremento de la inversión, la creación de más y mejores empleos y la facilitación de la formalización;
- mejora de las prácticas de gestión y de las relaciones laborales, particularmente en las microempresas y las pequeñas empresas, lo que redundará en mejores condiciones de trabajo, una mayor productividad y una producción menos contaminante, teniendo en cuenta la totalidad de la cadena de valor;
- 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

80. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- Para llevar a cabo intervenciones con una repercusión duradera y de gran alcance es preciso tener en cuenta que las empresas están integradas en entornos institucionales y cadenas de valor. La mejor manera de lograr las transformaciones deseadas es mediante intervenciones centradas en políticas e instituciones, además de en 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 planes y marcos de resultados claros para una aplicación a mayor escala es un requisito previo para producir efectos y poder evaluarlos.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

81. Los servicios que se han de prestar 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;
- prestar apoyo a nuevas empresas, microempresas y pequeñas empresas para que sean sostenibles, mediante la mejora y ampliación de las cadenas de valor locales y mundiales con objeto de aprovechar al máximo su potencial a fin de contribuir al crecimiento y al desarrollo 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 a la calidad del empleo, y entender mejor los riesgos y las limitaciones que afectan al crecimiento empresarial y las soluciones sostenibles para superarlos.

82. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- orientación y apoyo con respecto a la evaluación del entorno propicio para empresas sostenibles, y fortalecimiento de la capacidad para la recopilación y el análisis de datos, las actividades de promoción y la reforma de las políticas;
- documentos de políticas que presenten información resumida acerca de: a) las repercusiones que tienen las reformas del entorno empresarial; b) las políticas públicas y privadas que propugnan prácticas empresariales sostenibles y responsables, y c) evaluaciones rigurosas de las repercusiones del desarrollo de la iniciativa empresarial y de las prácticas en el lugar de trabajo;
- análisis detallados y asistencia para identificar, desarrollar y mejorar las agrupaciones o sectores que tienen potencial para crear empresas sostenibles y trabajo decente; ello incluye la aplicación experimental en determinados países del marco de políticas para una transición justa (adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2013);
- apoyo para la mejora de la productividad y de las condiciones de trabajo por medio de los programas Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (PECR) y Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO);
- creación de capacidad y apoyo para el desarrollo de la iniciativa empresarial y de cooperativas, en particular a través de la Academia sobre Desarrollo de Empresas Sostenibles, organizada anualmente por el Centro de Turín.

83. Estos productos favorecerán también la promoción de la iniciativa relativa a las empresas propuesta para el centenario de la OIT.

Cuestiones transversales

84. 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.^a 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 y medianas empresas (PYME) que pudieran adoptarse en la 104.^a reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

85. Diálogo social: para la consecución de este resultado es indispensable mejorar la capacidad de los mandantes 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.

86. Igualdad de género y no discriminación: como parte del examen de un entorno propicio desde una perspectiva de género, la estrategia fomentará 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.

Alianzas externas

87. La OIT reforzará sus alianzas con organizaciones intergubernamentales y con otras organizaciones internacionales que se ocupan de cuestiones relacionadas con las prácticas empresariales responsables, tales como los bancos de desarrollo, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Oficina del Alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y la Alianza Cooperativa Internacional. La colaboración con la alianza mundial «Let's Work» de la Corporación Financiera Internacional y con los proyectos de subsistencia de la Oficina 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, establecida con las Naciones Unidas, y por otras alianzas innovadoras que tienen por objeto promover prácticas en el lugar de trabajo y modelos empresariales más ecológicos.

Indicadores

Indicador 4.1: Estados Miembros en los que se ha alentado un entorno propicio para las empresas sostenibles mediante reformas políticas, jurídicas, institucionales o normativas	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandantes realizan una evaluación del entorno propicio, en consonancia con la resolución sobre la promoción de empresas sostenibles adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2007. 2. Los mandantes formulan un plan de acciones prioritarias y establecen un marco de seguimiento y evaluación para calibrar el impacto de los cambios previstos en ese entorno. 3. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, formula nuevas políticas y leyes o introduce cambios administrativos y normativos que contribuyen a crear un entorno propicio. 	<p>Meta</p> <p>15 Estados Miembros (3 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes 4 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).</p> <p>Medios de verificación</p> <p>Informes y documentos oficiales; informes de la OIT.</p> <p>Criterio de referencia</p> <p>(período de referencia 2010-2015). 33 Estados Miembros.</p>
Indicador 4.2: Estados Miembros en los que se han diseñado y aplicado programas de apoyo a las empresas con el fin de promover prácticas empresariales responsables y sostenibles en las PYME, las cooperativas o las empresas multinacionales	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se diseñan y aplican programas específicos para promover la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo en las PYME o las cooperativas en el Estado Miembro de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes y utilizando productos de la OIT. 2. Se asignan en el Estado Miembro recursos adicionales a programas que promueven prácticas empresariales responsables y sostenibles en las PYME, las cooperativas o las empresas multinacionales con arreglo a las conclusiones adoptadas en 2007 por la CIT y utilizando productos de la OIT. 3. Las PYME, las cooperativas o las empresas multinacionales introducen prácticas empresariales responsables y sostenibles en consonancia con los principios enunciados en la Declaración sobre las Empresas Multinacionales y las normas internacionales del trabajo pertinentes. 	<p>Meta</p> <p>16 Estados Miembros (5 en África, 3 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).</p> <p>Medios de verificación</p> <p>Informes y documentos oficiales, incluidas auditorías de medición de resultados.</p> <p>Criterio de referencia</p> <p>(período de referencia 2010-2015). 19 Estados Miembros.</p>
Indicador 4.3: Estados Miembros en los que los intermediarios públicos y privados han elaborado y aplicado programas ampliables de fomento de la iniciativa empresarial destinados a la generación de ingresos y de empleo, haciendo hincapié en los jóvenes y las mujeres	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se diseñan y amplían, en el Estado Miembro, intervenciones específicas destinadas a fomentar la iniciativa empresarial mediante la utilización de productos de la OIT, en particular aquellas orientadas a los jóvenes y las mujeres. 2. Se asignan en el Estado Miembro recursos adicionales para ampliar los programas de capacitación empresarial mediante la utilización de productos de la OIT para el desarrollo de la iniciativa empresarial, con especial hincapié en los jóvenes o las mujeres. 	<p>Meta</p> <p>24 Estados Miembros (10 en África, 5 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).</p> <p>Medios de verificación</p> <p>Informes de la OIT y el portal del programa Inicie y Mejore su Negocio.</p> <p>Criterio de referencia</p> <p>(período de referencia 2010-2015). 92 Estados Miembros.</p>

Presupuesto estratégico

Resultado 4: Promoción de empresas sostenibles	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	58 700 000	53 300 000

Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural

Enunciado del resultado: Los mandantes tripartitos están en mejores condiciones para promover el trabajo decente a fin de lograr medios de vida rurales sostenibles centrándose en la protección y el empoderamiento de las personas vulnerables.

Cuestión que ha de abordarse

88. Ocho de cada diez trabajadores pobres del mundo viven en zonas rurales donde la falta de oportunidades de empleo decente es un fenómeno generalizado. Por consiguiente, el desafío que representa la erradicación de la pobreza consiste fundamentalmente en poner fin a la pobreza rural. Como se señala en las conclusiones sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión (2008), los déficit en materia de trabajo decente en las zonas rurales suelen ser múltiples y diversos y están interrelacionados. Entre las principales dificultades que impiden que las economías rurales desarrollen plenamente su potencial cabe mencionar: la falta de empleos decentes y de ingresos seguros; la baja productividad; la informalidad; escasa observancia de la ley; 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; 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

89. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- integración efectiva de los principios y prácticas de trabajo decente en las políticas y estrategias para el desarrollo rural sostenible;
- fortalecimiento de la capacidad y mayor participación de los mandantes de la OIT en la formulación y aplicación de Programas de Trabajo Decente en las zonas rurales, en particular a través de una mejor organización y representación de los trabajadores y empleadores rurales;
- mejora de la base de conocimientos y utilización óptima de la información sobre el trabajo decente y el empleo productivo en las zonas rurales.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

90. Las actividades de la OIT en relación con las mujeres y los hombres que trabajan en las zonas rurales deben abarcar: 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 el desarrollo de competencias profesionales e inversiones en infraestructura intensivas en empleo. Dada la interrelación entre los problemas y los desafíos que afronta la población rural, un enfoque integrado, coordinado y específico podría tener un mayor impacto y ser más sostenible, especialmente si se basa en datos temáticos empíricos, la formulación de políticas y la colaboración con otras instituciones internacionales y el apoyo coordinado con las partes interesadas en el ámbito nacional y local.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

91. En función de las necesidades del país, la OIT apoyará a los mandantes a nivel nacional, sectorial o local en sus esfuerzos por incorporar los principios y prácticas de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural, en particular:

- promoviendo el trabajo decente en la agricultura y sectores conexos para mejorar los medios de subsistencia y la seguridad alimentaria, con especial hincapié en la ampliación de la protección social y los derechos en el trabajo; ampliando la representación de los trabajadores asalariados, y mejorando la organización, condiciones de trabajo, productividad e ingresos de dichos trabajadores, incluidos los trabajadores de las plantaciones, y los pequeños productores, las pequeñas empresas y las cooperativas;
- favoreciendo la diversificación económica y la transformación productiva en áreas con alta productividad y potencial de creación de empleo decente mediante inversiones en

infraestructura, la mejora de las cadenas de valor, el perfeccionamiento de las competencias profesionales y el desarrollo de empresas no agrícolas;

- influyendo en las inversiones públicas y privadas a través de un diálogo efectivo entre los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones 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 los servicios públicos y privados.

92. Para la consecución de este resultado, se utilizarán estratégicamente las principales iniciativas de la OIT orientadas a la economía rural, como las inversiones en infraestructura rural intensivas en empleo; el desarrollo de empresas cooperativas, tanto agrícolas como no agrícolas; la promoción de la iniciativa empresarial de las mujeres; el desarrollo económico local y de la cadena de valor, y otras iniciativas destinadas a asegurar el ejercicio de los derechos de los trabajadores rurales y mejorar sus condiciones de trabajo.

93. Un aspecto central de la labor consistirá en mejorar la base de conocimientos sobre trabajo decente y empleo productivo en las zonas rurales, en particular con respecto a los trabajadores vulnerables, sus familias y comunidades. Se prestará asistencia específica a las oficinas nacionales de estadística para la elaboración de estadísticas del trabajo fidedignas, lo que pudiera entrañar la revisión de los sistemas e instrumentos existentes de recopilación de datos.

94. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina en el próximo bienio cabe citar:

- reseñas de políticas, asesoramiento técnico y orientaciones para ayudar a incorporar los principios y prácticas de trabajo decente en las políticas y estrategias de desarrollo rural sostenible;
- desarrollo de la capacidad de los mandantes para promover el trabajo decente y el empleo productivo en las zonas rurales, en particular para elaborar y aplicar programas específicos orientados a los trabajadores de las plantaciones y demás trabajadores asalariados, los pequeños agricultores, las pequeñas empresas y cooperativas, con especial atención a las mujeres, los jóvenes y los pueblos indígenas;
- estudios empíricos sobre los vínculos que existen entre el crecimiento económico, el trabajo decente, el empleo productivo y la reducción de la pobreza, y análisis sobre el alcance de la ratificación y aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT en las zonas rurales y los obstáculos al respecto;

- un conjunto de datos estadísticos e indicadores clave de trabajo decente, desglosados por zonas rurales y urbanas y, cuando sea posible, por sexo y edad.

Cuestiones transversales

95. 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 sobre la promoción del empleo rural para reducir la pobreza adoptadas en su 97.ª reunión (2008), en particular en los ocho convenios fundamentales, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

96. Diálogo social: un aspecto clave es el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para participar en el diálogo social sobre políticas y 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.

97. Igualdad de género y no discriminación: la labor en este ámbito abordará la discriminación con que se enfrentan los grupos desfavorecidos, marginados y vulnerables, incluidos los pueblos indígenas y tribales, en las comunidades rurales. Se prestará especial atención a vencer los obstáculos que afrontan las mujeres trabajadoras en las zonas rurales para acceder a las tierras, la financiación y otros servicios.

Alianzas externas

98. Dada la magnitud de los desafíos para hacer realidad el trabajo decente en la economía rural, es esencial movilizar los recursos de la OIT y armonizar las políticas mediante el establecimiento de alianzas con las principales organizaciones internacionales centrándose en la ventaja comparativa. 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 y explorará nuevas posibilidades de colaboración con bancos regionales para impulsar estrategias conjuntas encaminadas a integrar e incorporar el trabajo decente en las iniciativas de desarrollo rural.

Indicadores

Indicador 5.1: Estados Miembros que han adoptado medidas concretas para integrar el trabajo decente en las políticas y estrategias de desarrollo rural	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, integra el trabajo decente en las políticas o estrategias de desarrollo rural a nivel nacional, regional o sectorial, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres, de los pueblos indígenas y tribales. 2. El gobierno en consulta con los interlocutores sociales, elabora leyes o revisa las existentes para promover el trabajo decente y el empleo productivo en las zonas rurales de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes. 	Meta 5 Estados Miembros (3 en África, 2 en Asia y el Pacífico).
	Medios de verificación Políticas e informes ministeriales; <i>Boletín Oficial</i> ; instrumentos de ratificación; informes de la OIT e informes interinstitucionales.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 0 Estados Miembros.
Indicador 5.2: Estados Miembros en los que los mandantes han establecido programas específicos que contribuyen al logro de trabajo decente y empleo productivo en las zonas rurales	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Las instituciones gubernamentales a nivel central o local elaboran o aplican programas destinados a proporcionar trabajo decente y empleo productivo a grupos de población específicos en las zonas rurales. 2. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores a nivel central o local elaboran o aplican programas destinados a proporcionar trabajo decente y empleo productivo a grupos de población específicos en las zonas rurales. 3. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores mejoran su alcance, representación o los servicios que prestan a los empleadores y trabajadores de las zonas rurales. 	Meta 10 Estados Miembros (3 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes y 3 en Asia y el Pacífico).
	Medios de verificación Documentos gubernamentales; informes y documentos oficiales de los interlocutores sociales; informes de la OIT.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 5 Estados Miembros.
Indicador 5.3: Estados Miembros que han mejorado sus bases de conocimientos, capacidades analíticas y estadísticas sobre el trabajo decente en la economía rural	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Las instituciones nacionales adoptan medidas para mejorar la recopilación y difusión de datos o estadísticas sobre el trabajo decente en las zonas rurales. 2. Las instituciones nacionales desarrollan y utilizan los conocimientos sobre el trabajo decente y el empleo productivo para orientar las políticas, las estrategias o los programas destinados a las zonas rurales. 3. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores emprenden investigaciones empíricas pertinentes para las economías rurales con miras a orientar las políticas y prácticas. 	Meta 12 Estados Miembros (4 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico).
	Medios de verificación Documentos e informes oficiales; encuestas de población activa; bases de datos estadísticos de la OIT.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015) 10 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	33 852 230	15 580 000

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

99. 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, el logro del trabajo decente, los ingresos públicos y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

Cambios previstos

100. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- amplia mejora de los marcos jurídicos y de políticas nacionales a fin de facilitar la transición a la economía formal, basándose en el instrumento sobre la formalización que examinará la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104.ª reunión (2015);
- 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

101. 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 de formalización son más eficaces cuando se adaptan a las características específicas de la informalidad, las cuales varían de un país a otro en función de los contextos institucionales y de los niveles de desarrollo, y cuando forman parte

de un marco de políticas integrado que propicia la formalización;

- Desde una perspectiva operativa, las medidas de formalización tienen que abordar los elementos constitutivos específicos de la economía informal y las categorías 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

102. Sustentándose en un enfoque basado en los derechos, la OIT alentará a los Estados Miembros a formular o revisar estrategias y planes integrados a fin de facilitar la transición a la formalidad en toda la economía. Apoyará los esfuerzos encaminados a lograr que la formalización se considere una cuestión prioritaria en los programas de políticas nacionales. Contribuirá a mejorar 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.

103. 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 de reforzar la función de determinadas políticas que impulsan la formalización. La asistencia incluirá servicios de asesoramiento, la difusión de paquetes de medidas de política e intervenciones de creación de capacidad.

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

- extender el alcance y 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 el desarrollo de 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 actualmente amparadas.

105. Las actividades de asesoramiento técnico, formación e intercambio de conocimientos se dirigirán a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de reforzar su capacidad para apoyar las iniciativas de formalización, inclusive mediante una mejor representación de las personas que trabajan en la economía informal y mediante la participación en consultas con los gobiernos sobre la formulación y aplicación de reglamentaciones y políticas de formalización.

106. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina en el próximo bienio cabe citar:

- material de sensibilización sobre las ventajas de la formalización y los medios para facilitar la transición hacia la economía formal, sobre la base del resultado de la discusión sobre la formalización que tuvo lugar en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo;
- servicios de asesoramiento, formación y desarrollo de conocimientos para la recopilación y el análisis de estadísticas relativas a la informalidad y la elaboración y aplicación de reglamentos y políticas que tengan en cuenta la perspectiva de género y faciliten la transición a la formalidad;
- una academia sobre formalización de la economía informal organizada en el Centro de Turín;
- orientación y apoyo para la realización de evaluaciones sobre los entornos propicios para la formalización de las empresas (vinculado a la metodología de la OIT para evaluar un entorno propicio para las empresas sostenibles);

- paquetes de medidas de política para la promoción del empleo formal; estrategias de cumplimiento de las normas y formalización; ampliación de la seguridad social; enfoques sectoriales de formalización; mejora de la seguridad y salud en la economía informal; y los desafíos particulares a los que se enfrentan los pueblos indígenas;
- nuevos estudios sobre: políticas que mejoran la relación costos-beneficios de la formalización; métodos de negociación colectiva para proteger y promover los derechos e intereses de los trabajadores de la economía informal; distintas formas de empleo por cuenta propia; sistemas informales de aprendizaje y metodologías para evaluar los factores y el perfil de la informalidad a nivel nacional.

Cuestiones transversales

107. Normas internacionales del trabajo: muchas normas internacionales del trabajo son pertinentes en relación con la formalización, incluida la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Núm. 204) y servirán de orientación en esferas de política específicas.

108. 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.

109. 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

110. 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).

Indicadores

Indicador 6.1: Estados Miembros que han actualizado sus marcos jurídicos, de políticas o estrategias para facilitar la transición a la formalidad	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, desarrolla o revisa sus políticas y programas en materia de empleo, empresas, protección social o cumplimiento de las normas del trabajo de manera que se facilita la transición a la formalidad. 2. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, desarrolla o revisa la legislación para ampliar la cobertura jurídica y la protección a categorías de trabajadores y unidades económicas que no estaban amparadas. 3. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, desarrolla o revisa las estrategias o planes de acción nacionales de manera que se facilita la transición a la formalidad en toda la economía. 	Meta 9 Estados Miembros (2 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 1 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central). Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes anuales presentados por órganos gubernamentales; documentos oficiales intergubernamentales, acuerdos tripartitos. Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 6 Estados Miembros.
Indicador 6.2: Estados Miembros en los que los mandantes han fomentado actividades de sensibilización sobre la informalidad y mejorado la base de conocimientos en la materia a fin de promover y facilitar la transición a la formalidad	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandantes realizan campañas de información y sensibilización para promover la formalización. 2. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, establece un diagnóstico a nivel nacional de la informalidad y se basa en él para definir las prioridades de acción, en particular para atender las necesidades de las mujeres y de los hombres así como de los grupos vulnerables. 	Meta 15 Estados Miembros (2 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 4 en Europa y Asia Central). Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes anuales presentados por órganos gubernamentales; documentos oficiales intergubernamentales; acuerdos tripartitos; otros documentos publicados. Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 6 Estados Miembros.
Indicador 6.3: Estados Miembros en los que al menos uno de los mandantes ha adoptado medidas para promover la igualdad de género y atender las necesidades de los grupos vulnerables al facilitar la transición a la formalidad	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores proporcionan servicios con una perspectiva de género a las unidades económicas y los trabajadores de la economía informal. 2. El gobierno toma medidas para promover la igualdad de género y la no discriminación como parte de su actuación para facilitar la transición a la formalidad. 	Meta 12 Estados Miembros (2 en África, 5 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central). Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes anuales de órganos gubernamentales; informes de órganos de control; otros documentos publicados. Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 5 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 6: Formalización de la economía informal	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	42 506 367	8 200 000

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.

Cuestión que ha de abordarse

111. 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

112. 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 y de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes;
- colaboración y alianzas eficaces entre las administraciones del trabajo, otras instituciones públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a encontrar soluciones globales para dar cumplimiento a las normas en el lugar de trabajo.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

113. 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, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la población en general.

114. 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 recursos, lo cual plantea serias dificultades en países con una economía informal muy extendida. Asimismo, el cumplimiento es mayor cuando se aplican medidas eficaces de promoción y prevención, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo.

115. La experiencia de la OIT con programas como *Better Work*, IPEC (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) y SCORE (Promoción de Empresas Competitivas y Responsables) muestra que los programas sectoriales bien concebidos en los que participan los interlocutores sociales y 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 de 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

116. 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 y coordinadas de inspección del trabajo e iniciativas de desarrollo de la capacidad adaptadas en función de las necesidades, prioridades y recursos de los Estados Miembros en materia de cumplimiento.

117. Se reforzará la colaboración con los organismos administrativos, las autoridades judiciales y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las cadenas de valor 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 grandes, pequeñas y medianas empresas y la economía formal e informal.

118. 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.

119. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina en el próximo bienio cabe citar:

- planes o estrategias a nivel de los países (nacionales o sectoriales) para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, que incluyan incentivos para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo o la eliminación de los obstáculos al respecto así como herramientas para medir el impacto de dichas iniciativas;
- guías para la realización de evaluaciones del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y herramientas para mejorar dicho cumplimiento en sectores prioritarios;
- estadísticas y conocimientos sobre las políticas y las mejores prácticas para garantizar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y su divulgación a través de informes, reseñas de política e intercambios entre las inspecciones nacionales del trabajo, en particular con respecto a las PYME y la economía informal;
- análisis por países o regiones específicas de industrias o sectores en donde el cumplimiento de las normas plantea problemas y de los factores que pueden contribuir a lograr mayores niveles de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo;
- mejores datos y campañas de promoción para inculcar a los gobiernos, los interlocutores sociales, las instituciones internacionales, los donantes y otros actores la importancia del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo como base para el desarrollo social y económico;

- alianzas entre las administraciones del trabajo, los interlocutores sociales y otros actores pertinentes que generen nuevos conocimientos, capacidad, recursos y cooperación para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo;
- redes de inspecciones del trabajo entre los Estados Miembros que permitan el intercambio de conocimientos y el desarrollo de estrategias eficaces para resolver los problemas comunes de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

Cuestiones transversales

120. Normas internacionales del trabajo: la estrategia se basa en las conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.^a reunión (2011). Promoverá 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.

121. Diálogo social: un aspecto fundamental de la labor consistirá 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.

122. 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 combatirla.

Alianzas externas

123. 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 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.

Indicadores

Indicador 7.1: Estados Miembros que han mejorado los marcos jurídicos, las políticas, los planes o las estrategias para reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo, la legislación laboral nacional y los convenios colectivos	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, redacta o revisa leyes o reglamentos nacionales que mejoran las condiciones de trabajo o la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo. 2. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, elabora una política, plan o estrategia que tiene en cuenta la perspectiva de género a nivel nacional o sectorial y que refuerza las actuaciones de control del cumplimiento y prevención y la observancia de las normas en el lugar de trabajo. 3. El gobierno toma medidas específicas con miras a la ratificación o la aplicación de los convenios pertinentes. 	<p>Meta</p> <p>19 Estados Miembros (5 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).</p>
	<p>Medios de verificación</p> <p><i>Boletín Oficial</i>; informes ministeriales; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; informes sobre los progresos realizados en la ejecución del Plan de acción para la ratificación generalizada y la aplicación efectiva de los convenios de gobernanza (2010-2016) y del Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm.187).</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>(período de referencia 2010-2015).</p> <p>67 Estados Miembros.</p>
Indicador 7.2: Estados Miembros que han mejorado su capacidad institucional o reforzado la colaboración con los interlocutores sociales y otras instituciones y asociados para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las instituciones de administración del trabajo están establecidas o toman nuevas iniciativas para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. 2. Los mecanismos nacionales de diálogo social tripartitos o bipartitos toman medidas para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. 3. El gobierno aplica mecanismos de coordinación interinstitucional o intrainstitucional a nivel nacional o sectorial para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, incluida la cooperación con las iniciativas privadas o no lucrativas de cumplimiento de la legislación. 	<p>Meta</p> <p>20 Estados Miembros (6 en África, 5 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 5 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).</p>
	<p>Medios de verificación</p> <p>Informes de las inspecciones del trabajo; informes del Ministerio de Trabajo; informes sobre proyectos; informes de evaluación del impacto; informes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>(período de referencia 2010-2015).</p> <p>79 Estados Miembros.</p>

Indicador 7.3: Estados Miembros, interlocutores sociales y otras partes interesadas que mejoran sus sistemas de conocimiento e información en apoyo del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Las inspecciones del trabajo y los interlocutores sociales adoptan medidas para mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo en sectores prioritarios utilizando productos o herramientas de difusión de conocimientos desarrollados con la ayuda de la OIT. 2. Las administraciones del trabajo y autoridades conexas establecen bases de datos y estadísticas desglosadas por sexo o amplían las existentes para mejorar la planificación, la aplicación y el seguimiento de las estrategias de cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo. 	Meta 10 Estados Miembros (2 en África, 2 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes sobre la administración del trabajo e inspección del trabajo; encuestas de la población activa; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; informes sobre los progresos realizados en la ejecución del Plan de acción (2010-2016) para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm.155, su Protocolo de 2002, y Convenio núm.187).
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 43 Estados Miembros.

Presupuesto estratégico

Resultado 7: Promoción del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo mediante la inspección del trabajo	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	70 457 021	53 300 000

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

124. 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 que 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

125. 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 derechos 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 ejercer 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

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

- utilizan un enfoque holístico diferenciado en función del género que: i) se centra en categorías específicas de trabajadores; ii) incluye cuatro ámbitos complementarios de intervención: en el lugar de trabajo, y en los planos sectorial, nacional e internacional, y iii) promueve la coordinación entre las distintas partes interesadas en estos planos diferentes;
- se complementan con iniciativas encaminadas a abordar las causas fundamentales de la vulnerabilidad, como la discriminación, 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 que corren el riesgo de verse atrapados en formas inaceptables de trabajo;
- están basadas en una comprensión clara 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;
- complementan las medidas encaminadas a prevenir que los trabajadores caigan en formas inaceptables de trabajo.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

127. 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.

128. La OIT aplicará el plan de acción cuatrienal que solicitó el Consejo de Administración en noviembre de 2014 para promover la ratificación y aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

129. Mediante campañas específicas 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 sectorial, nacional y regional. Se reunirán datos actualizados y se elaborarán herramientas, como guías prácticas y manuales de formación, basadas en datos empíricos y buenas prácticas al

respecto, que se divulgarán en formatos adaptados a las necesidades particulares de los mandantes.

130. 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, en particular el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la discriminación por motivos de género u otros motivos, la falta de libertad sindical y la denegación del derecho de negociación colectiva en materia de salarios y seguridad y salud, especialmente en sectores en donde los riesgos para la seguridad y la salud son elevados.

131. La estrategia contribuye a dar curso a la iniciativa del centenario para poner fin a la pobreza al abordar las cuestiones relativas a la denegación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los riesgos graves relacionados con el trabajo, que son a la vez consecuencia y causa de la pobreza intergeneracional.

132. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina en el próximo bienio cabe citar:

- estadísticas actualizadas sobre trabajo infantil y trabajo forzoso, de conformidad con las normas y las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo;
- una estrategia mundial para proteger a los trabajadores, en particular a los trabajadores migrantes, contra los riesgos para la seguridad y la salud y otros riesgos laborales, como los salarios indebidamente bajos, los atrasos salariales o los horarios excesivamente prolongados, en al menos un sector;
- asesoramiento y apoyo a nivel de los países para proteger a las categorías de trabajadores especialmente vulnerables contra formas inaceptables de trabajo, mediante enfoques integrados que combinen la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo con mejoras en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y en otras condiciones de trabajo;
- una metodología de diagnóstico para evaluar el alcance y las características de las formas inaceptables de trabajo en sectores particulares de la economía, y determinar las causas y posibles soluciones basadas en prácticas óptimas;

- modelos de demostración de buenas prácticas para la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y con respecto a los pueblos indígenas, prestando especial atención a sectores con altos niveles de informalidad, que ocupan a trabajadores migrantes, de la construcción, de la agricultura y domésticos;
- formación y desarrollo de conocimientos sobre: estrategias innovadoras para los empleadores y los trabajadores destinadas a proteger a los trabajadores que están más expuestos a riesgos en determinados sectores de alto riesgo; planes de rescate y rehabilitación de trabajadores en situaciones de trabajo infantil y de trabajo forzoso que son eficaces en función de los costos; y la extensión del salario mínimo a los grupos vulnerables.

Cuestiones transversales

133. Normas internacionales del trabajo: la estrategia se basará en los convenios fundamentales y de gobernanza, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y en otros instrumentos conexos de seguridad y salud en el trabajo que se refieren a sectores peligrosos.

134. 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.

135. Igualdad de género y no discriminación: la estrategia mundial, la metodología de diagnóstico y los modelos de demostración se concebirán con miras a reducir la discriminación de que son víctima los grupos que están más expuestos a caer en formas inaceptables de trabajo, como las trabajadoras de bajos ingresos, los trabajadores migrantes, las personas con discapacidad y las personas que son objeto de discriminación por motivos de raza, origen étnico o estado serológico respecto del VIH.

Alianzas externas

136. 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 formas inaceptables de trabajo. Se ampliarán las alianzas y la cooperación en materia de principios y derechos fundamentales en el trabajo con las organizaciones que se ocupan de los sectores de la educación y la agricultura y con las que se encargan de asuntos relacionados con la trata de seres humanos y la migración.

Indicadores

Indicador 8.1: Estados Miembros que han revisado leyes, políticas o estrategias para proteger a los trabajadores, sobre todo a los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo, de conformidad con las normas internacionales del trabajo y a través del diálogo tripartito			
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno, en consulta con los interlocutores sociales, elabora o revisa estrategias, políticas o legislación que tienen en cuenta la perspectiva de género para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo mediante la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la mejora de la seguridad y salud en el trabajo y de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios. 2. El gobierno establece o utiliza mecanismos tripartitos nacionales para aplicar medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo de conformidad con las normas internacionales del trabajo. 3. El gobierno adopta medidas específicas con miras a la ratificación de normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular los convenios fundamentales del trabajo. 	Meta 36 Estados Miembros (12 en África, 10 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).	Medios de verificación <i>Boletín Oficial</i> ; informes del gobierno; informes de órganos tripartitos; informes de la Conferencia Internacional del Trabajo y de los órganos de control; informes internos de la OIT.	
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 20 Estados Miembros.		
	Indicador 8.2: Estados Miembros en los que uno o más mandantes han reforzado su capacidad institucional para proteger a los trabajadores, sobre todo a los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo		
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores ofrecen mejores servicios a sus miembros para combatir y prevenir de manera eficaz las formas inaceptables de trabajo. 2. Los órganos nacionales o sectoriales adoptan medidas para mejorar la coordinación y dar seguimiento a los esfuerzos encaminados a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. 3. Las instituciones nacionales competentes recopilan y divulgan datos estadísticos, desglosados por sexo y otras variables, según proceda, sobre una o más dimensiones de las formas inaceptables de trabajo. 	Meta 12 Estados Miembros (4 en África, 3 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).	Medios de verificación Informes y documentación oficiales, incluidos los informes de los órganos de control y los informes de evaluación; base de datos estadísticos de la OIT.	
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 10 Estados Miembros.		
	Indicador 8.3: Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos han establecido alianzas, inclusive con otras partes interesadas, para la protección efectiva de los trabajadores, sobre todo de los más vulnerables, contra formas inaceptables de trabajo		
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Los mandantes, en cooperación con la sociedad civil y las organizaciones no gubernamentales y los medios de comunicación, promueven iniciativas de sensibilización para hacer frente a las formas inaceptables de trabajo en determinados sectores. 2. Los debates en materia de políticas y la cooperación entre los mandantes y las organizaciones multilaterales desembocan en medidas que promueven la ratificación o la aplicación de normas internacionales del trabajo pertinentes destinadas a proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. 	Meta 14 Estados Miembros (5 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).	Medios de verificación Informes de la OIT; informes de organizaciones multilaterales; otros informes publicados.	
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 12 Estados Miembros.		

Presupuesto estratégico

Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	57 119 881	69 700 000

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

137. 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 la falta de oportunidades de trabajo decente hace que la migración sea una necesidad y no una opción. 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, ni hace suficientemente partícipes a los mandantes de la OIT.

Cambios previstos

138. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- una mayor capacidad 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;
- una buena gobernanza de la movilidad laboral en condiciones de equidad, en el marco de los procesos de integración regional y los principales corredores de migración, que esté basada en el diálogo y la colaboración con muy diversos asociados.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

139. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- La intensificación de los flujos de migración laboral intrarregionales exige una mayor coherencia de las políticas en los planos mundial, regional y nacional. Las labores

realizadas por la OIT en África y América Latina ponen de manifiesto las posibilidades de seguir expandiendo el enfoque de la Organización basado en los derechos y sustentado en el diálogo social y la necesidad de hacerlo. Se están adoptando buenas prácticas como resultado de la colaboración con instituciones de integración regional y subregional.

- Las lagunas en los datos siguen siendo un importante obstáculo para un entendimiento cabal de las características de la migración laboral y del impacto de las políticas en los trabajadores migrantes, y dificultan la formulación de políticas basadas en datos empíricos.
- Es necesario evaluar los obstáculos y las oportunidades para la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo destinadas específicamente a los trabajadores migrantes a fin de propiciar servicios de asesoramiento mejor orientados y actividades estratégicas de promoción de las normas de la OIT, y reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que puedan incidir eficazmente en estas cuestiones.

Medios de acción y apoyo a los mandantes

140. Los servicios que la OIT ha de prestar a los mandantes consistirán fundamentalmente en:

- servicios de asesoramiento específicos para cada país con miras a formular y promover políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales, basadas en 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, en particular en sectores con alta presencia de trabajadores migrantes con miras a hacer realidad el trabajo decente para esos trabajadores;
- apoyo para la elaboración de conceptos y normas internacionales sobre estadísticas de migración laboral a fin de facilitar la recopilación de datos armonizada;
- 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 la Academia sobre Migración Laboral del Centro de Turín, sobre el programa de la OIT para una migración equitativa, junto con una estrategia ampliada para la movilización de recursos.

141. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina en el próximo bienio cabe citar:

- estrategias a nivel de países y regiones para promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo específicas para la migración laboral;
- estimaciones mundiales y regionales de la población de trabajadores migrantes y sus características;
- reseñas de políticas, prácticas óptimas y servicios nacionales y regionales de asesoramiento basados en datos empíricos sobre acuerdos nacionales, bilaterales y multilaterales relativos a la equidad en la contratación, los corredores migratorios, el diálogo en materia de políticas de migración laboral, los mecanismos de cumplimiento, el acceso a la justicia, la protección social y el reconocimiento de las competencias profesionales de los trabajadores migrantes, así como sobre la creación de un entorno propicio para las inversiones de la diáspora y de los migrantes que regresan a su país de origen, la inclusión financiera, la creación de empleo, las empresas sostenibles y las cooperativas;
- orientaciones prácticas sobre la coherencia entre las políticas de empleo, de educación/formación y de migración, en particular sobre la función de los servicios de empleo públicos y privados y las inspecciones del trabajo;
- herramientas para medir la contribución que aportan los trabajadores migrantes al desarrollo económico y social de los países de origen y de destino;
- alianzas de cooperación para promover marcos de migración equitativa que tengan en

cuenta la perspectiva de género y que sean coherentes con las metas de la agenda para el desarrollo después de 2015 relativas a la migración laboral.

Cuestiones transversales

142. Normas internacionales del trabajo: la estrategia se basará 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 los resultados del Estudio General de 2016 (instrumentos relativos a los trabajadores migrantes).

143. 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.

144. Igualdad de género y no discriminación: de conformidad con los valores universales de la OIT de igualdad de trato y no discriminación, en particular en relación con el género, la nacionalidad y el estado serológico respecto del VIH, 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

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

Indicadores

Indicador 9.1: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han elaborado o aplicado políticas, legislación, acuerdos bilaterales o multilaterales u otros marcos de gobernanza de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes, el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales y a través del diálogo tripartito	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno o la institución regional o subregional redacta o revisa las políticas o legislación o acuerdos sobre migración laboral de conformidad con las normas internacionales del trabajo y en respuesta a las necesidades del mercado de trabajo. 2. Los mandantes en los Estados Miembros participan en la formulación o aplicación de políticas, legislación o acuerdos sobre la migración laboral. 3. El gobierno establece instituciones del mercado de trabajo o las refuerza para promover marcos de migración laboral equitativos que tienen en cuenta la perspectiva de género. 	Meta 10 Estados Miembros (4 en África, 1 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico) y 2 instituciones regionales/subregionales (en África).
	Medios de verificación Documentos oficiales, incluidos los registros administrativos; acuerdos bilaterales y multilaterales.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 15 Estados Miembros y 1 institución subregional.
Indicador 9.2: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han establecido o reforzado mecanismos institucionales, así como prácticas o servicios integradores para proteger a los trabajadores migrantes o promover el empleo productivo y el trabajo decente para esta categoría de trabajadores	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno o la institución regional o subregional establece mecanismos institucionales y prácticas o servicios no discriminatorios sobre la migración laboral o refuerzan los existentes. 2. Los mandantes establecen o refuerzan mecanismos consultivos tripartitos a nivel nacional o subregional para aplicar, dar seguimiento o evaluar la gobernanza de la migración laboral. 3. Las organizaciones de empleadores y/o de trabajadores ofrecen nuevos servicios a sus miembros para proteger y promover el trabajo decente para los trabajadores migrantes y/o prestar servicios de apoyo a los trabajadores migrantes. 	Meta 16 Estados Miembros (4 en África, 2 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico) y 3 instituciones regionales/subregionales (2 en África y 1 en Asia y el Pacífico).
	Medios de verificación Informes de los órganos consultivos tripartitos; informes de la OIT.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 5 Estados Miembros y 2 instituciones regionales/subregionales.
Indicador 9.3: Estados Miembros o instituciones regionales o subregionales que han desarrollado una base de conocimientos y estadísticas sobre la migración laboral para fundamentar mejor las políticas y potenciar las sinergias entre las políticas de migración laboral, empleo, formación y desarrollo	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. El gobierno o la institución regional o subregional desarrolla metodologías para la recopilación de datos y/o recoge datos estadísticos sobre migración laboral desglosados por sexo de conformidad con las normas de la OIT pertinentes. 2. Los mandantes o las instituciones regionales o subregionales toman medidas para promover una migración laboral equitativa mediante una mayor cooperación internacional para mejorar los conocimientos y la formulación de políticas basadas en datos empíricos, por ejemplo mediante el establecimiento de alianzas con el Grupo Mundial sobre Migración (GMM) o con otras instituciones internacionales. 	Meta 7 Estados Miembros (3 en África, 1 en las Américas, 2 en los Estados árabes, y 2 en Asia y el Pacífico) y 3 instituciones regionales/subregionales (2 en África y 1 en Asia y el Pacífico).
	Medios de verificación Informes de la OIT y bases de datos estadísticos sobre migración laboral.
	Criterio de referencia (período de referencia 2014-2015). 5 Estados Miembros y 1 institución subregional.

Presupuesto estratégico

Resultado 9: Promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	34 428 384	29 920 000

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

146. Las actividades previstas con miras al logro de este resultado engloban diversos productos que no se limitan al desarrollo de las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Esos productos atañen a los conocimientos y estudios relativos a los mandantes empleadores y trabajadores de la OIT y a los principales cambios que afectan a sus respectivas organizaciones; asimismo versan sobre la función de la Oficina de Actividades para los Empleadores y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, que prestan asesoramiento

y apoyo técnico a los representantes respectivos de dichas organizaciones en los órganos de gobernanza y las reuniones de la OIT y aportan contribuciones técnicas con respecto a todos los resultados en materia de políticas que plasman los puntos de vista de los empleadores y los trabajadores. Aun cuando no todas las actividades previstas quedan reflejadas en los indicadores que se exponen más adelante, éstas son esenciales para la consecución no sólo del resultado 10, sino también de los demás resultados en materia de políticas y de los resultados funcionales de la OIT.

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

147. Algunas organizaciones de empleadores se enfrentan a importantes desafíos en lo que respecta a su representatividad, gobernanza y gestión así como a su capacidad para participar en actividades de promoción de políticas. En el contexto de un entorno exterior en plena mutación, muchas organizaciones de empleadores ya no se limitan a su papel tradicional de interlocutores en los procesos de relaciones laborales 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. Es esencial que las organizaciones se adapten e innoven constantemente para seguir siendo pertinentes y poder responder a la evolución continua del entorno en el que operan. De conformidad con la iniciativa relativa a las empresas, para lograr una mayor colaboración con las empresas y reforzar los vínculos de los mandantes empleadores y de los miembros del mundo empresarial con la OIT se precisan una gestión y un seguimiento eficaces y coherentes.

Cambios previstos

148. Los principales cambios previstos en las organizaciones de empleadores y las organizaciones empresariales representativas son los siguientes:

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

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

149. Las organizaciones de empleadores eficaces están adaptando sus estructuras y servicios para seguir respondiendo a las diversas necesidades de sus miembros. Asimismo, están llevando a cabo procesos de fusión con otras organizaciones empresariales, de ampliación de su mandato para abarcar cuestiones de políticas empresariales más amplias, y de reevaluación de su ventaja comparativa en relación con otros proveedores de servicios empresariales.

150. 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; a ese respecto, la guía práctica de la OIT

denominada «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» está contribuyendo en gran medida a mejorar la promoción de las actividades empresariales y del diálogo entre el sector público y el privado;

- las intervenciones deben adaptarse al contexto del país de que se trate e identificar las necesidades a fin de garantizar la adhesión y el compromiso de la organización y de sus miembros;
- las intervenciones puntuales y basadas en un enfoque vertical tienen pocas probabilidades de lograr resultados;
- el período de dos años establecido para la medición de resultados no es suficiente para evaluar el impacto de las actividades de desarrollo de la capacidad;
- la creatividad y la innovación, un alto nivel de afiliación, 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

151. 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.

152. La labor se centrará en evaluar el entorno empresarial y promover discusiones sobre políticas mediante la guía práctica de la OIT denominada «Un entorno propicio para las empresas sostenibles». Un nuevo centro de interés consistirá en la evaluación del impacto de esas intervenciones. Se utilizará más eficazmente la herramienta de auditoría organizacional incluida en la guía práctica, con el fin de controlar y evaluar el desarrollo de la capacidad y de facilitar criterios de referencia adecuados para hacer un seguimiento de los progresos realizados.

153. Las herramientas de formación de alcance mundial, como la serie de guías prácticas titulada «Una Organización de Empleadores Eficaz», se actualizarán y publicarán en línea en un sitio web específico, a fin de propiciar el intercambio de buenas prácticas entre los dirigentes de organizaciones de empleadores.

154. Se utilizará la herramienta para la gestión de las bases de datos de afiliación, creada en colaboración con el Centro de Turín, con miras a 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.

155. La OIT recurrirá a procedimientos simplificados de interacción con las empresas privadas para ampliar y gestionar de manera eficaz los acuerdos de cooperación y colaboración entre la Oficina y las empresas.

156. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- realización, con la red de colaboradores académicos, de nuevos trabajos de investigación destinados a mejorar el desarrollo de la capacidad, y consagrados a examinar el carácter evolutivo de la representación y las estrategias empresariales a la luz de las profundas transformaciones que se están produciendo en las empresas y las organizaciones que las representan;
- reforzamiento de la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para responder a las necesidades de las federaciones y empresas miembros e influir en la formulación de políticas a nivel nacional, regional e internacional;
- prestación de apoyo técnico a los mandantes empleadores en los diversos órganos rectores y de gobernanza de la Organización, así como en las reuniones técnicas de la OIT;
- orientación y asesoramiento en materia de políticas que tienen en cuenta las prioridades de las empresas y de los mandantes empleadores en todas las esferas de actividad de la OIT;
- Prestación de apoyo técnico a las empresas, y facilitación de su interacción con la OIT mediante la función de gestión de puntos de contacto y relaciones con las empresas para asegurar una colaboración coherente y eficaz.

Cuestiones transversales

157. Normas internacionales del trabajo: se llevará 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 conexa es ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a comprender mejor los convenios clave de la OIT y a participar en el diálogo sobre su aplicación a nivel nacional.

158. Diálogo social: contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas 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.

159. 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 empresariales y de empleadores seguirán mostrando el interés que reviste para las empresas 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 a través de un entorno empresarial adaptado.

Alianzas externas

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

Indicadores

Indicador 10.1: Organizaciones que han ajustado satisfactoriamente sus estructuras organizativas, o sus prácticas de gobernanza o gestión para incrementar su capacidad de liderazgo, eficacia, pertinencia y representatividad	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se refrenda y aplica un plan estratégico para la organización. 2. Aumenta el número de miembros, en parte como resultado de la extensión de la cobertura geográfica o sectorial o el aumento del tamaño de la empresa. 3. Se adaptan y mejoran las estructuras de gestión y gobernanza o se establecen nuevas estructuras organizativas o se modifican las existentes a fin de mejorar la gobernanza. 	Meta 15 organizaciones (4 en África, 4 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Actas de la junta directiva u órgano equivalente; otros documentos oficiales.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 37 organizaciones.
Indicador 10.2: Organizaciones que han conseguido crear, reforzar y prestar servicios sostenibles para responder a las necesidades de sus miembros efectivos y potenciales	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. La organización presta nuevos servicios y adopta un plan para la sostenibilidad de esos servicios. 2. La organización presta servicios de mejor calidad y adopta un plan para la sostenibilidad de esos servicios. 	Meta 27 organizaciones (7 en África, 9 en las Américas, 1 en los Estados árabes, 8 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Registros de los servicios; plan documentado para la sostenibilidad de los servicios; otros documentos oficiales.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 64 organizaciones.
Indicador 10.3: Organizaciones que han logrado mejorar su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. La organización formula estrategias de promoción, define posiciones de política bien documentadas o prepara material de promoción en función de las necesidades de los Miembros. 2. La organización participa en diálogos o consultas con los gobiernos u otros interlocutores clave, establece alianzas con otras instituciones o lanza campañas de promoción para ampliar la divulgación de sus posiciones de política. 	Meta 25 organizaciones (7 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 7 en Asia y el Pacífico, 3 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes y documentación oficiales, incluidos acuerdos de asociación estratégica y cobertura en los medios de comunicación.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 63 organizaciones.

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

161. En un mundo laboral en rápida transformación, las organizaciones de trabajadores son indispensables para defender los derechos de los trabajadores y promover la justicia social, los lugares de trabajo decentes y sociedades más inclusivas. En muchos países, las acciones que llevan a cabo las organizaciones de trabajadores para ejercer la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva y promover las políticas se enfrentan a importantes obstáculos, particularmente en las zonas francas industriales y las cadenas mundiales de suministro. Debe reforzarse la capacidad de las organizaciones de trabajadores para representar eficazmente a sus miembros, defender sus derechos y responder a las necesidades de éstos.

Cambios previstos

162. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para sindicarse a nuevos miembros y establecer organizaciones eficaces que respondan a las necesidades de sus afiliados a todos los niveles;
- mejora de la capacidad de representación y negociación de las organizaciones de trabajadores 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 (así como a nivel sectorial);
- utilización eficaz por parte de las organizaciones de trabajadores de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, regional e internacional con miras a la consecución del trabajo decente y de una vida digna para todos.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

163. Las principales enseñanzas extraídas son las siguientes:

- Las iniciativas para reunir a organizaciones de trabajadores a nivel regional, subregional y nacional facilitan el intercambio de conocimientos y experiencias y permiten configurar plataformas de acción comunes en el plano nacional y aumentar la eficacia para cooperar con los gobiernos y los empleadores 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 contribuyen 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 del empleo y 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

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

- seguir apoyando a las organizaciones de trabajadores para identificar y colmar las lagunas en materia de 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 prevea la prestación de servicios de asesoramiento y desarrollo de la capacidad, en particular en el contexto de las campañas de sensibilización y las actividades sindicales;
- prestar asesoramiento y apoyo técnico para mejorar la colaboración y la capacidad de influir en las políticas a través de plataformas sindicales nacionales, subregionales y

regionales consagradas a cuestiones de interés para los trabajadores, como la migración laboral, los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales, y la transición efectiva a la economía formal;

- promover estructuras de diálogo social sólidas, como acuerdos marco internacionales, marcos normativos y acuerdos contractuales basados en convenios colectivos, sustentadas en estudios de investigación interregionales, iniciativas de intercambio de conocimientos y formación y materiales de referencia pertinentes;
- favorecer la utilización de las redes sociales, la tecnología de la información (TI) y el aprendizaje electrónico para ayudar a las organizaciones de trabajadores en sus esfuerzos de sindicación y en sus actividades de desarrollo institucional, prestando renovada atención a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida mediante cooperativas y organizaciones de la economía social.

165. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- un programa de investigación de alcance mundial para mejorar los conocimientos y la capacidad analítica de las organizaciones de trabajadores;
- una plataforma mundial actualizada para difundir trabajos de investigación recientes sobre políticas laborales y sociales (como los que se publican en el *Boletín Internacional de Investigación Sindical* y la *Global Labour Column*);
- servicios de asesoramiento y desarrollo de la capacidad para reforzar la capacidad organizativa de los sindicatos;
- apoyo, en el marco de la cooperación nacional, regional e internacional, para reforzar las plataformas y redes consagradas a las políticas sindicales;
- un programa a nivel mundial y regional sobre las normas internacionales del trabajo con especial hincapié en la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva (incluidas la utilización de esas normas en el contexto de la reforma de la legislación laboral y su invocación ante los tribunales nacionales) y el mecanismo de control de normas de la OIT;

- un programa a nivel mundial para ayudar a los sindicatos en sus actividades de sindicación y mejorar su representatividad.

Cuestiones transversales

166. 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 fundamentales del trabajo y otros instrumentos relativos a 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 prioritarias en la formulación de políticas.

167. Diálogo social: un aspecto central 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 la elaboración de políticas en todos los niveles. Asimismo, se promoverán los intercambios de experiencias de diálogo social a nivel regional.

168. Igualdad de género y no discriminación: sobre la base de la labor realizada anteriormente en el contexto de las actividades de sindicación y representación relativas a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, 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. Asimismo, contribuirá a promover la representación y participación de las mujeres en todos los niveles de las organizaciones de trabajadores.

Alianzas externas

169. 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, especialmente en relación con la agenda para el desarrollo después de 2015 y la transición justa hacia una economía verde. Se reforzará la cooperación con las instituciones de integración regional para que las opiniones y preocupaciones de los trabajadores se tengan más en cuenta en los procesos de integración regional. Asimismo, proseguirán las actividades de investigación en colaboración con instituciones académicas y redes especializadas.

Indicadores

Indicador 10.4: Organizaciones nacionales de trabajadores que incrementan su capacidad de organización a nivel nacional y regional	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Se adopta un plan estratégico para organizar a grupos de trabajadores en situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres, y ampliar la cobertura de la negociación colectiva. 2. Tres o más organizaciones de trabajadores adoptan un plan estratégico que tiene en cuenta la perspectiva de género para reforzar las organizaciones sindicales regionales y subregionales. 	Meta 20 organizaciones de trabajadores (6 en África, 6 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, 2 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes anuales de las organizaciones de trabajadores.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 23 organizaciones
Indicador 10.5: Organizaciones nacionales de trabajadores que refuerzan su capacidad de representatividad para influir en la elaboración de políticas a nivel nacional, regional e internacional	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. A nivel nacional, se presentan y adoptan propuestas de política económica y social, incluido en el contexto de las reformas de la legislación laboral. 2. A nivel regional, se adoptan posiciones conjuntas con respecto a las cuestiones que preocupan a los trabajadores. 3. A nivel internacional, las organizaciones de trabajadores presentan propuestas para influir en las políticas elaboradas en las instituciones y marcos multilaterales. 	Meta 15 organizaciones de trabajadores (5 en África, 3 en las Américas, 3 en los Estados árabes, 3 en Asia y el Pacífico, 1 en Europa y Asia Central).
	Medios de verificación Informes anuales de las organizaciones de trabajadores.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 24 organizaciones
Indicador 10.6: Organizaciones nacionales de trabajadores que utilizan las normas internacionales del trabajo para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social a nivel nacional, regional e internacional	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. A nivel nacional, se formulan observaciones sobre los convenios ratificados; o sobre la presentación de quejas y reclamaciones; o se adoptan medidas para dar curso a las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT. 2. A nivel regional, los sindicatos presentan observaciones y documentos de posición comunes sobre las cláusulas relativas al trabajo contenidas en los acuerdos o negociaciones comerciales. 3. A nivel internacional, se apoya en los distintos países la organización de una campaña de ámbito mundial en favor de la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. 	Meta 20 organizaciones de trabajadores (5 en África, 7 en las Américas, 4 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico)
	Medios de verificación Informes anuales de las organizaciones de trabajadores; observaciones e informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Informes elaborados por marcos e instituciones multilaterales.
	Criterio de referencia (período de referencia 2010-2015). 25 organizaciones

Presupuesto estratégico

Resultado 10: Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	Presupuesto ordinario 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)	Gastos extrapresupuestarios estimados 2016-2017 (dólares de los EE.UU.)
	86 156 017	16 000 000

Ejes de política transversales

170. Hay tres ejes de política transversales que son pertinentes para todos los resultados en materia de políticas, constituyen principios fundamentales y son un medio para lograr los objetivos constitucionales de la OIT. Se trata de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo que, dado su carácter transversal, se promueven y aplican en el marco de las actividades que se llevan a cabo en relación con todos los resultados de políticas. Las normas y las mujeres en el trabajo son también dos de las esferas abarcadas por 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 a los desafíos inherentes a su mandato al comenzar su segundo siglo de existencia. A continuación se examinan brevemente dichos ejes de política transversales y la manera en que éstos se articularán con los resultados previstos.

Normas internacionales del trabajo

171. Las normas internacionales del trabajo son tanto un resultado en sí mismo como un medio de acción para lograr todos los resultados previstos en materia de políticas. La labor que se lleva a cabo en relación con todos los resultados de política se basa en las normas internacionales del trabajo y, a la vez, contribuye a la ratificación y aplicación efectiva de éstas. Las normas internacionales del trabajo establecen los principios básicos que enmarcan la labor de la OIT en materia de elaboración de políticas y asesoramiento, complementada por los resultados del sistema de control de la OIT. La ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo proporcionan el marco jurídico esencial que constituye el primer paso para avanzar en la promoción de los derechos en el trabajo, crear empleos decentes, mejorar las condiciones de trabajo, ampliar la protección social y promover las empresas sostenibles. A su vez, el apoyo que la OIT brinda a los Estados Miembros para aplicar efectivamente las normas internacionales del trabajo suscita nuevas cuestiones de política que nutren las discusiones sobre la elaboración de normas y la manera de responder eficazmente a las necesidades de un mundo del trabajo en permanente evolución y de los mandantes tripartitos de la OIT.

172. La iniciativa del centenario relativa a las normas sustenta y trata la orientación estratégica de la labor del bienio con miras a garantizar un

sistema de control reconocido que cuente con pleno apoyo tripartito. La discusión ya iniciada en el marco del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo tendrá una importancia decisiva a este respecto.

173. 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

174. El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y los representantes de los empleadores y de 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.

175. Con frecuencia se subestima el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social sostenible. 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.

176. 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.

177. 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 el análisis de datos sobre las tendencias del diálogo social y de la negociación colectiva.

Igualdad de género y no discriminación

178. 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 de referencia general para este eje de política transversal. 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.

179. La iniciativa del centenario relativa a las mujeres en el trabajo incluirá un conjunto de productos específicos pertinentes para 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 definir 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.

180. Se emprenderá una labor destinada a evaluar y abordar los efectos discriminatorios de procesos, instituciones, leyes y políticas aparentemente neutrales en 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 otras, a las mujeres, las personas con discapacidad, los miembros de las comunidades indígenas o las minorías étnicas, las personas que viven con el VIH/SIDA, y los trabajadores migrantes; ii) corregir los déficit en materia de representación de los grupos excluidos y marginados, y iii) promover un entorno propicio para la igualdad de género y la no discriminación, en particular mediante la ampliación de la aplicación del principio 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.

Panorama general de los contextos regionales

181. Las actividades que ha de llevar a cabo la OIT en las regiones se enmarcarán en los diez resultados de política enunciados en el presente Programa y Presupuesto, mientras que el establecimiento de prioridades con respecto a esos resultados y la manera en que se aplicarán en cada región se realizarán en función de las demandas expresadas por los países por medio de los PTDP, los planes nacionales de desarrollo, los MANUD y las conclusiones de las reuniones regionales.

182. Las cinco regiones presentan una gran diversidad, tanto por las circunstancias socioeconómicas y políticas específicas de los Estados Miembros que las integran como por la

naturaleza de los problemas a los que éstos se enfrentan.

183. Se adoptarán medidas en todas las regiones para promover organizaciones de empleadores y de trabajadores y administraciones nacionales del trabajo sólidas y eficaces, y alentar la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo. En los párrafos siguientes se presenta un breve resumen de otros resultados de política que son prioritarios en cada región. En los cuadros que se insertan a continuación de cada resultado se enumeran las metas específicas por país para cada región. El cuadro 3 presenta un panorama regional de determinados indicadores relacionados con el trabajo decente.

Cuadro 3. Algunos indicadores de trabajo decente, por región

	África	Américas	Estados árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
Porcentaje de trabajadores pobres (2 dólares al día) con respecto al empleo total (proyecciones de 2013) ¹	55,4	6,6	8,4	33,2	3,6
Porcentaje de desempleo entre los jóvenes (estimaciones de 2013)	13,7	13,9	27,6	10,9	20,4
Tasa de empleo femenina respecto de la masculina (población adulta) (estimaciones de 2013, en porcentaje)	68,4	70,9	23,9	60,3	74,6
Porcentaje de trabajadores informales del sector no agrícola (datos correspondientes al último año disponible) ²	49,6	47,7	--	72,9	20,2
Cobertura de las pensiones de vejez (proporción de mujeres y hombres, con edades superiores a la edad legal de jubilación, que reciben pensiones de vejez, ponderadas en función de la población, correspondiente al último año disponible)	21,5	29,5	56,1	47	93,3
Porcentaje de ratificación de los ocho convenios fundamentales con respecto al total de ratificaciones posibles por región ³	97,7	94,3	79,5	71,3	99,8
Porcentaje de ratificación de los cuatro convenios sobre gobernanza con respecto al total de ratificaciones posibles por región ³	53,7	63,6	45,5	35,3	83,3

¹ No se incluyen los datos relativos a América del Norte y Europa Occidental.

² Los datos corresponden a un promedio de 19 países en África, 20 en las Américas, 9 en Asia y el Pacífico y 13 en Europa y Asia Central.

³ Situación a finales de 2014.

Fuentes: Cálculos basados en los indicadores clave del mercado de trabajo y la base de datos ILOSTAT; *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015* (en español existe sólo un resumen); NORMLEX.

África

184. A lo largo de la última década, África ha registrado unas tasas de crecimiento económico impresionantes y generalmente sostenidas. Ahora bien, este crecimiento no ha propiciado la creación de un número suficientemente importante de empleos para generar un cambio transformador, en particular para los jóvenes de ambos sexos. En un contexto caracterizado por la falta de oportunidades de empleo productivo y trabajo decente, unido a la acentuación de las desigualdades socioeconómicas, el aumento de la inseguridad y el incremento de los flujos migratorios dentro y fuera de la región, revisten particular importancia los resultados de políticas tales como la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes; el establecimiento y la extensión de pisos de protección social y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.

185. Los servicios de asesoramiento en materia de políticas destinados a los países de bajos ingresos de África se complementarán con proyectos de cooperación técnica financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios destinados a 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. La iniciativa empresarial de los jóvenes será un área de trabajo importante.

186. En los países de ingresos medios se hará hincapié sobre todo en el asesoramiento de políticas basado en datos empíricos, las redes de cooperación Sur-Sur, el aprendizaje mutuo, así como la cooperación interregional entre los países del grupo BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica). También se dará especial importancia a la utilización óptima de los recursos y conocimientos locales, mediante la movilización de fondos y apoyo técnico nacionales y el aprovechamiento 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. En la decimotercera Reunión Regional Africana, prevista para fines de 2015, se darán más orientaciones sobre la labor de la OIT en África a lo largo del bienio.

187. Se prevé que unos 16 países elaborarán nuevos PTDP durante el bienio.

América Latina y el Caribe

188. Últimamente, y después de un período de diez o más años de fuerte crecimiento económico y creación de un número considerable de empleos en muchos países de América Latina y el Caribe, el crecimiento se ha ralentizado. La región se enfrenta a niveles de informalidad y desigualdad persistentemente altos, que afectan especialmente a los jóvenes, las mujeres y los grupos vulnerables. En consonancia con la Declaración de Lima adoptada en la decimoctava Reunión Regional Americana (2014), las actividades de la OIT en la región se centrarán en: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo de los jóvenes; la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva; la promoción de empresas sostenibles, y la formalización de la economía informal.

189. 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 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.

190. Se dará especial importancia a la gestión del conocimiento y el fortalecimiento de la capacidad, en colaboración con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). La OIT se basará en los mecanismos de integración regional para impulsar elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente y facilitar el asesoramiento sobre 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 PYME), 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 similar sobre la migración laboral. También apoyará la cooperación Sur-Sur, por ejemplo a través de la Iniciativa Regional América Latina y Caribe libre de Trabajo Infantil, así como de proyectos sobre el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la migración y los empleos verdes.

191. A lo largo del bienio se prevé la renovación de los PTDP en más de diez países.

Asia y el Pacífico

192. Si bien en conjunto los resultados económicos en la región han seguido siendo buenos, el crecimiento económico se ha ralentizado en varios países que anteriormente se caracterizaban por sus elevadas tasas de crecimiento. 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 continúan siendo los principales desafíos en materia de desarrollo. La baja tasa de ratificación de las normas internacionales del trabajo, en particular de los convenios fundamentales, sigue siendo un motivo de preocupación.

193. Habida cuenta de la diversidad regional, las actividades se centrarán en los siguientes ámbitos: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes; el establecimiento y la extensión de pisos de protección social; 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.

194. La OIT se centrará particularmente en la prestación de asesoramiento de alto nivel en materia de políticas a los países de ingresos medios, cada vez más numerosos, y en la prosecución de las actividades de cooperación técnica que presta a los países menos adelantados, los Estados frágiles y los pequeños Estados insulares en desarrollo. Se llevarán a cabo intervenciones específicas en los países afectados por desastres naturales a fin de mejorar su acceso a medios de vida sostenibles. Se organizarán actividades para incrementar la tasa de ratificación de las normas internacionales del trabajo en la región, que sigue siendo baja. Se mantendrá una estrecha colaboración con los organismos regionales y subregionales, en particular la Asociación de Naciones del Asia

Sudoriental (ASEAN). Se espera que en la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, prevista para 2016, se ofrezcan nuevas orientaciones sobre la labor de la OIT en la región.

195. A lo largo del bienio, se prevé la elaboración de nuevos PTDP en diez países de la región.

Estados árabes

196. La persistencia de altas tasas de desempleo, en particular del desempleo juvenil, las bajas tasas de actividad de las mujeres y el aumento de las desigualdades figuran entre los principales problemas socioeconómicos a los que se enfrenta la mayoría 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. Se dará prioridad a la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes, el establecimiento y la extensión de pisos de protección social, y la promoción de políticas equitativas y eficaces en materia de migraciones laborales.

197. En esta región se pondrán en marcha servicios ágiles y especializados basados en redes de expertos en aquellos ámbitos en los que la OIT tiene una gran 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. Se redoblarán los esfuerzos para promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

198. 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.

199. Se prevé que unos cinco países elaboren nuevos PTDP a lo largo del bienio.

Europa y Asia Central

200. Los países de la región de Europa y Asia Central, caracterizados por la diversidad de contextos socioeconómicos y políticos, se enfrentan a problemas comunes y diferenciados. Algunos países se están recuperando de la crisis, con la estabilización o mejora de sus mercados de trabajo. Otros luchan contra la informalidad y se enfrentan a grandes dificultades para aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y crear un entorno propicio para las empresas sostenibles. En muchas partes de la región la crisis se ha agudizado, el desempleo sigue alcanzando niveles alarmantes, en particular entre los jóvenes de ambos sexos, ha aumentado la inseguridad en el empleo, se ha debilitado la protección social y se ha deteriorado el clima para la inversión. Varios gobiernos están implantando dolorosas reformas y haciendo frente a perturbaciones de carácter monetario o relacionadas con la deuda. El exiguo crecimiento económico, o la recesión económica, han agravado esos problemas que con frecuencia afectan a las personas más vulnerables de la sociedad.

201. Un desafío particular, como se señaló en la Declaración de Oslo adoptada en la novena Reunión Regional Europea (2013), consiste en diseñar planteamientos sostenibles para promover el empleo, el crecimiento y la justicia social con el fin de evitar que la consolidación fiscal, la reforma estructural y la competitividad, por una parte, y los paquetes de medidas de estímulo, la inversión en la economía real, los puestos de trabajo de calidad y las facilidades de crédito para las empresas, por otra, sean paradigmas en conflicto.

202. De conformidad con la Declaración de Oslo, y con sujeción al resultado de la décima Reunión Regional Europea que se celebrará en 2017, las actividades abarcarán, en particular, los siguientes resultados de política: la promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes; el establecimiento y la extensión de los pisos de protección social; 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.

203. Se hará mayor hincapié en la prestación de asesoramiento sobre políticas para reforzar el diálogo social y subsanar las lagunas existentes en la legislación en consonancia con las políticas nacionales y mediante la asistencia técnica para abordar cuestiones laborales específicas y

fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales. La OIT colaborará estrechamente con las instituciones e interlocutores sociales europeos pertinentes en cuestiones de política y facilitará el intercambio de conocimientos y experiencia en la región mediante la realización

de estudios y análisis comparativos, el establecimiento de redes subregionales y comunidades de prácticas entre los mandantes y la realización de exámenes *inter pares*.

204. A lo largo del bienio se renovarán o revisarán los PTDP en 14 países.

Investigaciones, conocimientos, estadísticas del trabajo y desarrollo de la capacidad

Prioridades para la investigación y la generación de conocimientos

□ Objetivos generales

205. 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.

206. La OIT debe estar en condiciones de generar, obtener e intercambiar 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.

207. 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 la población 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.

208. 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 que:

- la OIT se convierta 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 preste 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;
- exista 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 tengan mayor capacidad para aprovechar las nuevas oportunidades.

209. En la presente sección se ofrece una visión general de las grandes líneas y los elementos principales del programa de investigaciones de la OIT en su conjunto. Estos elementos de investigación se describen de manera más detallada en relación con cada uno de los diez resultados en materia de políticas, incluida su contribución a la consecución general de los resultados y su complementariedad con otros productos y servicios.

□ Medios de acción

210. Los objetivos del programa de investigaciones se lograrán a través de dos grandes programas de investigación. En primer lugar, como parte de la labor realizada en relación con las siete iniciativas para el centenario de la OIT, se evaluarán las repercusiones socioeconómicas de las principales tendencias, en particular de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, la evolución de la composición ocupacional por género y la magnitud y el alcance de las desigualdades entre hombres y mujeres, el entorno cambiante en el que operan las empresas, la escasez de recursos naturales, la transición hacia economías más 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.

211. Se constituirá una red dedicada a la investigación con objeto de examinar las distintas dimensiones de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, con el apoyo del grupo de examen de las investigaciones (véase párrafo 214).

212. Las investigaciones realizadas en el marco de la iniciativa verde reforzarán la base de conocimientos mundial y desarrollarán la capacidad de los mandantes para asegurar una «transición justa» en el proceso de ecologización de la economía, las empresas y los empleos. También se evaluará el impacto de las inversiones y estrategias relacionadas con la economía verde en el mercado de trabajo.

213. En segundo lugar, se pondrá en marcha un programa de investigaciones a nivel de toda la OIT sobre «lo que funciona», que guardará relación con los diez resultados en materia de políticas y requerirá una colaboración bien planificada entre los departamentos. El programa abarcará los siguientes temas, que son pertinentes para varios resultados en materia de políticas:

- 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 creación y el desarrollo de empresas sostenibles y a aumentar al máximo su capacidad para crear trabajo decente, prestándose especial atención a 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 de ambos sexos;

- 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.

214. El lanzamiento de una nueva publicación de investigación emblemática, a saber, el informe titulado *World Employment and Social Outlook* (que refunde en una sola publicación el informe *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 la reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del G-20, entre otros, así como a los diálogos nacionales. Los temas prioritarios de la publicación en los próximos años se seleccionarán de modo que refuercen y mejoren la puesta en marcha de las iniciativas relativas al centenario y otras prioridades programáticas. Los dos informes emblemáticos existentes en materia de políticas, a saber, el *Informe mundial sobre la protección social* y el *Informe mundial sobre salarios*, seguirán publicándose en años alternos.

215. La creación de un grupo de examen de las investigaciones, que estaría integrado por académicos de renombre internacional procedentes de horizontes diversos y complementarios, permitirá supervisar las investigaciones y garantizar que todos los trabajos de investigación se basen en datos empíricos y se lleven a cabo según metodologías que no prejuzguen los resultados.

216. 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

217. El objetivo es que la OIT consolide su posición como referencia mundial en materia de estadísticas del trabajo y como la principal depositaria 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.

218. 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 para garantizar la coherencia en toda la labor estadística de la Oficina.

219. 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 de Estadísticos del Trabajo, se seguirán elaborando normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo.

220. Un elemento clave será 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.

Desarrollo de la capacidad: fortalecimiento de la colaboración entre la OIT y el Centro de Turín

221. La colaboración estratégica entre la OIT y el Centro de Turín se reforzará de tres maneras, descritas a continuación.

222. 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 con proveedores de servicios de formación regionales y nacionales. Los servicios se reorientarán a fin de responder a 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 del Centro.

223. 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 mejorar la complementariedad de las actividades de desarrollo del personal de la OIT. Una de las principales funciones de este grupo de trabajo consistirá 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 a cada funcionario definir su propio itinerario de aprendizaje a partir de una serie de módulos de aprendizaje propuestos.

224. 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 se esforzará por acelerar el ritmo de la constitución de redes con otros proveedores de formación e instituciones académicas en el terreno.

Resultados funcionales

225. En esta sección se presentan cada uno de los tres resultados funcionales, con los correspondientes indicadores y metas de desempeño para el bienio.

226. Los resultados funcionales son fundamentales para el funcionamiento eficiente de la OIT, de conformidad con su Constitución y sus normas y procedimientos. Constituyen los pilares que sustentan la ejecución de los diez resultados en materia de políticas mediante la prestación de servicios esenciales (servicios de recursos humanos, financieros, tecnologías de la información, programación e instalaciones). Uno de los objetivos fundamentales de la reforma ha sido y seguirá siendo el aumento de la eficiencia con la que se prestan estos servicios para

aprovechar al máximo los recursos asignados y reducir los gastos totales. La reforma del funcionamiento de los órganos de gobernanza de la OIT y de la duración de sus reuniones ha permitido redistribuir los escasos recursos disponibles con el fin de aumentar la capacidad técnica. El presente Programa y Presupuesto da continuidad a los esfuerzos encaminados a transferir los recursos de los servicios de gestión y apoyo a las actividades técnicas. Un análisis más a fondo de las modalidades de funcionamiento de estos servicios podría preparar el terreno para la consideración de otras opciones que hayan demostrado mejores resultados en términos de eficiencia y eficacia.

Resultados que se espera lograr en 2016-2017

Resultado A: Promoción eficaz del trabajo decente

Enunciado del resultado: Los mandantes y las instituciones asociadas promueven y aplican políticas en pro del trabajo decente.

Cuestión que ha de abordarse

227. Los órganos de gobernanza de la OIT piden a la Organización que promueva políticas de empleo, laborales y sociales adecuadas en favor del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores. La OIT tiene la responsabilidad de reunir datos y pruebas que demuestren la viabilidad de estas políticas en contextos socioeconómicos diversos. Esta función de promoción es óptima cuando combina sólidos principios basados en las normas internacionales del trabajo con análisis comparativos de ejemplos de buenas prácticas y datos empíricos igualmente sólidos. Una característica destacada es la coordinación eficaz y la complementariedad de las políticas económicas, sociales y de empleo. Con el fin de dar a conocer la importancia de adoptar un enfoque coordinado, la OIT colabora cada vez más con funcionarios gubernamentales de los ministerios de trabajo, finanzas y planificación, entre otros, en el plano nacional, así como con una amplia gama de asociados a nivel

mundial y regional, inclusive en el sistema de las Naciones Unidas y en el sistema multilateral.

Cambios previstos

228. Los principales cambios previstos son los siguientes:

- los Estados Miembros sitúan el objetivo del trabajo decente como un elemento cada vez más central de sus políticas, en particular mediante los programas por países de las Naciones Unidas (MANUD y otros marcos de programación de las Naciones Unidas) que promueven políticas de trabajo decente, en colaboración con la OIT y sus mandantes tripartitos;
- se establecen alianzas eficaces en materia de políticas y operacionales con las Naciones Unidas y sus organismos, las instituciones multilaterales y regionales, los donantes y las empresas privadas en torno a la promoción y aplicación de políticas de trabajo decente, con especial hincapié en los diez resultados en materia de políticas;
- el trabajo decente se considera un elemento esencial de la labor de los órganos rectores

regionales e internacionales (en particular, las Naciones Unidas y el G-20);

- los Estados Miembros recopilan y difunden más datos sobre los indicadores del trabajo decente y hacen un mayor uso de los datos relativos al mercado de trabajo que son esenciales para la formulación de políticas, lo que contribuye a que la OIT se convierta en una referencia mundial en lo que respecta a las estadísticas del trabajo.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

229. La labor de la OIT relativa a la promoción es más eficaz cuando se combina una colaboración constante con los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión con análisis de políticas convincentes, basados en pruebas y datos empíricos sólidos. Esta labor de promoción se ve reforzada 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, regional y mundial para ayudar a orientar las políticas hacia enfoques basados en el trabajo decente. La experiencia adquirida hasta la fecha en los debates de política mundiales de las Naciones Unidas, el G-20, las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo y las instituciones regionales ha demostrado que 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 son condiciones fundamentales para que las intervenciones sean eficaces. La iniciativa «Una ONU» ha demostrado ser un instrumento eficaz para impulsar el desarrollo de programas conjuntos entre la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas, lo que ha facilitado la incorporación del concepto de trabajo decente.

Medios de acción

230. La labor de la OIT se centrará en:

- establecer una colaboración estratégica con los principales foros e instituciones en el ámbito de las políticas, como el sistema de las Naciones Unidas en general, las instituciones financieras internacionales, el G-20, las instituciones regionales y otros foros e instituciones de alto nivel;
- extraer información clave articulada en torno a los diez resultados en materia de políticas (con proyección mundial, regional y nacional) a partir de los análisis basados en datos empíricos, los datos estadísticos oportunos y actualizados y los análisis de las tendencias

recientes en el mundo del trabajo elaborados por la OIT;

- convertir a la OIT en una institución de referencia en temas relacionados con el mundo del trabajo y aprovechar al máximo su ventaja comparativa, para lo cual se mejorará el acceso de los mandantes, los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión, a información y datos pertinentes y actualizados sobre la labor de la Organización;
- difundir información convincente, basada en datos empíricos y centrada en la búsqueda de soluciones sobre temas relacionados con el mundo del trabajo;
- fortalecer los vínculos funcionales entre las oficinas de la OIT en las regiones y la sede para mejorar la calidad, la puntualidad y la pertinencia del apoyo que la OIT presta a los mandantes;
- dar curso a las conclusiones de las evaluaciones, como el examen realizado por la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas en 2014 de la aplicación a nivel de todo el sistema de la iniciativa para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y tener en cuenta las enseñanzas extraídas, con objeto de mejorar la eficacia de la promoción;
- impulsar la colaboración de los mandantes tripartitos con los responsables de la adopción de decisiones y los líderes de opinión mediante el desarrollo de la capacidad sobre las actividades eficaces de promoción (en colaboración con el Centro de Turín), orientaciones y herramientas actualizadas y foros a fin de influir más eficazmente en los debates sobre políticas.

Productos más importantes

231. Entre los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina durante el bienio cabe mencionar:

- una colaboración y promoción proactivas con los principales foros e instituciones de política en los planos mundial, regional y nacional;
- el fortalecimiento de la capacidad técnica para elaborar informes analíticos mundiales de referencia sobre trabajos de actualidad relacionados con las tendencias y cuestiones de política del empleo a partir de información estadística completa y actualizada;
- directrices u otro material de referencia para facilitar la integración de las estrategias de trabajo decente en los MANUD y otros

marcos de programación de las Naciones Unidas;

- productos de información y comunicación de calidad y oportunos que difundan los informes y mensajes más importantes de la Organización a fin de apoyar su labor de promoción, y a los que pueda accederse fácilmente desde el sitio web de la OIT;
- herramientas y manuales sobre la recopilación de estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la mano de obra;
- la centralización de las bases de datos estadísticos en ILOSTAT, la base de datos de estadísticas del trabajo de la OIT.

Alianzas externas

232. La OIT reforzará las alianzas con las instituciones y los organismos con un interés estratégico en la formulación y aplicación de

políticas encaminadas a promover el Programa de Trabajo Decente con miras a:

- garantizar colaboraciones eficaces en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda para el desarrollo después de 2015 con objeto de fomentar programas y políticas de trabajo decente;
- trabajar en colaboración con las comisiones regionales de las Naciones Unidas, los mecanismos de coordinación regionales y otros organismos multilaterales e instituciones financieras regionales para promover políticas de trabajo decente;
- colaborar con el G-20 y otras instituciones de política mundiales y regionales a fin de incorporar las políticas de trabajo decente en estos contextos influyentes;
- en consulta con los mandantes tripartitos, ampliar las actividades de promoción y la cooperación con las empresas privadas y los actores no estatales de manera selectiva.

Indicadores

Indicador A.1: Estados Miembros que han incluido el objetivo del trabajo decente como elemento central de la formulación de políticas o han adaptado sus políticas para que estén en consonancia con los principios del trabajo decente	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se adoptan políticas de trabajo decente como objetivos de política generales en el plan o estrategia nacional de desarrollo, nuevo o revisado, del Estado Miembro. 2. Los MANUD (o marcos de programación equivalentes) incorporan los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. 	<p>Meta</p> <p>15 Estados Miembros (4 en África, 4 en las Américas, 4 en Asia y el Pacífico, 1 en los Estados árabes, 2 en Europa y Asia Central).</p>
	<p>Medios de verificación</p> <p><i>Boletín Oficial</i>; informes anuales del Ministerio de Trabajo; documentos intergubernamentales; informes de las Naciones Unidas sometidos al Consejo Económico y Social o a la Asamblea General de las Naciones Unidas.</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>19 Estados Miembros (sobre la base del desempeño en 2010-2013).</p>
Indicador A.2: Organismos internacionales, instituciones multilaterales e instituciones regionales que han colaborado activamente con la OIT en la promoción de políticas de trabajo decente	
<p>Medición de resultados</p> <p>Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las instituciones internacionales, multilaterales o regionales aplican políticas de trabajo decente en colaboración con la OIT. 2. El apoyo de la OIT a los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015 se reconoce debidamente en los informes de progreso anuales. 	<p>Meta</p> <p>5 instituciones internacionales, multilaterales o regionales.</p>
	<p>Medios de verificación</p> <p>Informes de las Naciones Unidas sometidos al Consejo Económico y Social y a la Asamblea General de las Naciones Unidas.</p>
	<p>Criterio de referencia</p> <p>7 instituciones (sobre la base del desempeño en 2010-2013).</p>

Indicador A.3: Estados Miembros que han reforzado sus sistemas de información sobre el mercado laboral y han difundido información sobre las tendencias del mercado de trabajo nacional de acuerdo con las normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo	
Medición de resultados Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir uno o varios de los criterios siguientes: 1. Los mandantes recopilan y difunden nuevos datos nacionales de conformidad con la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. 2. Se facilitan datos sobre el mercado de trabajo nacional a la OIT y se ponen a disposición por medio de ILOSTAT. 3. El Estado Miembro facilita información sobre los indicadores del objetivo de desarrollo sostenible relativo al empleo pleno, productivo y decente.	Meta 17 Estados Miembros (6 en África, 2 en las Américas, 2 en los Estados árabes, 4 en Asia y el Pacífico, y 3 en Europa y Asia Central). Medios de verificación ILOSTAT; objetivos de desarrollo sostenible e informes conexos de las Naciones Unidas. Criterio de referencia 1. 10 Estados Miembros 2. 60 Estados Miembros 3. 0 Estados Miembros

Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Enunciado del resultado: La gobernanza eficaz y eficiente de la OIT está de conformidad con su Constitución y sus normas y reglamentos, así como con las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración.

Organización y a la aplicación de su programa.

Cuestión que ha de abordarse

233. El objetivo de este resultado es garantizar el funcionamiento óptimo de los órganos rectores y las funciones de gobernanza de la OIT, una supervisión y un control eficaces en la utilización de los recursos asignados a la Oficina y su plena rendición de cuentas en lo que respecta a la ejecución del Programa y Presupuesto.

Cambios previstos

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

- la participación amplia y de alto nivel de los mandantes tripartitos en la gobernanza y la toma de decisiones de la Organización;
- 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 un marco adecuado de 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

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

235. 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 la importancia de la planificación y gestión adecuadas de las reuniones para poder centrarse de manera prioritaria en las funciones 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 y de las reuniones regionales. 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

236. 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 las experiencias y los comentarios

recibidos 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

237. Las auditorías internas y externas, la evaluación independiente, la labor del 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 (NICSP) 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.

238. 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. En el cuadro 4 se resumen los riesgos que se consideran más críticos para la Organización en 2016-2017, junto con las estrategias de mitigación para contrarrestarlos. Se establecerán registros de riesgos para todas las oficinas de la OIT, con especial hincapié en los programas, proyectos y actividades más expuestos a dichos riesgos. Estos registros serán revisados, cuando sea necesario, por un comité de gestión de riesgos y por el Equipo de Dirección, teniendo en cuenta las medidas de mitigación, los objetivos de las políticas de la Organización y las evaluaciones de riesgos de otras organizaciones de las Naciones Unidas.

Cuadro 4. Registro de riesgos para 2016-2017

	Riesgo	Principales causas identificadas	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
1	Reducción del compromiso de los mandantes y donantes con respecto al Programa de Trabajo Decente y a la financiación de los programas y proyectos.	La OIT no logra adaptar su cultura y sus competencias, procesos y tecnologías para que respondan a las prioridades estratégicas. La promoción no se estructura de manera que favorezca una mayor sensibilización respecto de la pertinencia del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Los progresos en la ejecución de los programas y proyectos no se miden, comunican ni abordan adecuadamente, y su impacto se demuestra de forma inadecuada.	Los recursos se centran en proyectos clave y en programas sólidos y pertinentes orientados a la formulación de políticas, con una masa crítica adecuada para lograr una gran repercusión. Las actividades de promoción y comunicación hacen hincapié en los resultados en materia de políticas y en la ejecución de los principales programas y proyectos. Los procedimientos y pautas relacionados con la promoción y la comunicación externa tienen como resultado la presentación de informes coherentes y periódicos.	Directores Generales Adjuntos
2	Interrupción de la ejecución de los principales programas y proyectos, lo que afecta a la reputación de la OIT y a su financiación futura.	La coordinación entre la sede y las oficinas exteriores de la OIT en el momento de la evaluación de los programas o proyectos es ineficaz. Los principales riesgos no se identifican ni abordan adecuadamente en el proceso de concepción de los programas o proyectos. Los programas o su aplicación son inadecuados.	Las evaluaciones de los programas y proyectos incorporan registros de riesgos detallados. Se instauran procedimientos de control de la aplicación y se identifican y abordan los obstáculos a la ejecución.	Directores de los departamentos y oficinas exteriores

Riesgo	Principales causas identificadas	Medidas correctivas	Responsable del riesgo
3 Una situación de crisis repercute negativamente en la buena marcha de las principales actividades o en la continuidad de las actividades institucionales en general.	Los efectos de un desastre natural, disturbios civiles o políticos, un atentado terrorista o un suceso importante relacionado con la salud o la seguridad no se abordan en los planes de continuidad de las actividades institucionales en la sede y las oficinas exteriores de la OIT. La crisis no se gestiona de forma eficaz.	La sede y las oficinas exteriores de la OIT preparan planes de continuidad de las actividades institucionales y los mantienen actualizados. Se crean equipos de gestión de crisis en la sede y en las oficinas regionales, y las simulaciones de crisis garantizan la actualización de las guías estratégicas para gestionar las crisis.	Directores Regionales y funcionario principal de gestión de riesgos.
4 Uno o varios Estados Miembros incumplen sus obligaciones financieras, lo que se traduce en un déficit de financiación para la OIT.	Las propias dificultades presupuestarias de los Estados Miembros dan lugar a retrasos en el pago de las contribuciones prorrateadas. Reducción del compromiso de los Estados Miembros con respecto al Programa de Trabajo Decente de la OIT.	La OIT recurre provisionalmente al Fondo de Operaciones. Se identifican los programas, proyectos y actividades no prioritarios, y se aplazan o abandonan.	Tesorero y Contralor de Finanzas y Equipo de Dirección.
5 Suspensión de pagos de una de las principales entidades bancarias con las que opera la OIT, lo que provoca pérdidas financieras, una interrupción de las actividades o afecta negativamente a la reputación de la Organización.	El sistema de control interno de la OIT encargado de verificar la solvencia de las entidades bancarias o la vulnerabilidad al fraude no tiene en cuenta todos los riesgos a los que se expone el banco.	Se establecen protocolos estrictos para la selección de los bancos, que tengan en cuenta las calificaciones crediticias, los mecanismos de canje de la deuda, la diversificación de las relaciones bancarias y la duración de las inversiones. Profesionales independientes del sector examinan y aprueban las estrategias de inversión y la selección de las entidades bancarias.	Departamento de Gestión Financiera.
6 Reducción de la capacidad del presupuesto ordinario de la OIT como consecuencia de factores económicos imprevistos. Los recursos insuficientes no permiten por lo tanto garantizar la plena ejecución del programa de trabajo presupuestado de la OIT.	La OIT se ve afectada por las turbulencias financieras mundiales, caracterizadas por las fluctuaciones de los tipos de cambio y la inflación imprevista.	Las necesidades de dólares de los EE.UU. para el bienio sirven de base para la celebración de contratos de compra a plazo, lo que garantiza la conversión de francos suizos a dólares de los EE.UU. al tipo de cambio presupuestado. Se lleva un control de las divisas que posee la OIT para limitar la exposición al riesgo cambiario. Se incorporan previsiones en materia de inflación procedentes de fuentes independientes fidedignas en el proceso de preparación del Programa y Presupuesto.	Departamento de Gestión Financiera.
7 Un conflicto de intereses o un caso de fraude provocan pérdidas financieras importantes y empañan la reputación de la OIT.	Las políticas y prácticas en materia de debida diligencia destinadas a evitar los conflictos de intereses y a reducir al mínimo las oportunidades para cometer fraudes, así como los sistemas de control para detectar los fraudes, no son lo suficientemente sólidos.	Se establecen y promueven políticas y prácticas en materia de ética y cero tolerancia. Se imparte formación a los directores en materia de debida diligencia y prevención. Se garantiza la protección de quienes denuncian irregularidades. Los mecanismos de control interno garantizan la separación de las funciones. Se refuerza el control financiero de las entidades de ejecución asociadas. Existe una Unidad de Investigación especializada en la Oficina de Auditoría Interna y Control.	Tesorero y Contralor de Finanzas.

Riesgo	Principales causas identificadas	Medidas correctivas	Responsable del riesgo	
8	El centro de datos de la OIT u otras infraestructuras de TI sufren daños, o se produce un corte del suministro eléctrico, lo que provoca la pérdida de información crítica e impide el acceso a aplicaciones esenciales.	Las medidas de protección y seguridad no protegen eficazmente el centro de datos de la OIT en caso de sobrecalentamiento o incendio, inundación, corte del suministro eléctrico, desplazamiento y derrumbe o intrusión. El cableado esencial se deteriora durante las obras de mantenimiento o renovación.	Se garantiza la reproducción de los datos interactivos y el alojamiento de las aplicaciones fundamentales fuera de la sede y se establecen procedimientos de recuperación de datos en caso de desastre. Se refuerza la estructura y el perímetro del centro de datos y se mejora el sistema de aire acondicionado, se instalan sistemas de alarma y detección, así como un sistema alternativo de suministro eléctrico. Se restringe y controla el acceso al centro de datos. El registro de riesgos del proyecto de renovación del edificio de la sede contempla el riesgo de que el cableado esencial sufra desperfectos.	Director General Adjunto de Gestión y Reforma.
9	La capacidad de los recursos humanos es insuficiente para cumplir el mandato fundamental de la OIT y los objetivos específicos establecidos por sus mandantes, lo que debilita la reputación de la Organización y pone en peligro la financiación de los programas y proyectos.	Las políticas y prácticas en materia de planificación, contratación y selección de la fuerza de trabajo, la gestión del desempeño y el desarrollo del personal son inadecuados.	Se pone en marcha la herramienta «Perfil del funcionario». La planificación de la fuerza de trabajo se mejora y es sistemática. Se reforman los procedimientos de contratación y selección. Se aplican políticas revisadas de contratación y movilidad del personal. Se promueve el desarrollo del personal, centrado en la adquisición de competencias básicas. Se refuerza el cumplimiento de los procedimientos de gestión del desempeño.	Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos.
10	Las demoras e interrupciones en el proyecto de renovación del edificio de la sede se traducen en gastos superiores a los previstos, la interrupción de las actividades institucionales o dañan la reputación de la OIT.	No se ha informado plenamente de la envergadura y la complejidad del proyecto de renovación a los contratistas ni en los contratos. Los contratistas incumplen las obligaciones contractuales relacionadas con las obras o los plazos. Un suceso relacionado con la protección o seguridad impide el acceso al edificio de la sede. Las condiciones climáticas impiden la ejecución de las obras. La gestión del proyecto se ve interrumpida por una vacante o ausencia prolongada en un puesto clave.	Se mantiene un registro completo de riesgos y se supervisa la gestión de los riesgos. Las solicitudes de ofertas y las cláusulas de los contratos se someten a expertos externos para que examinen su exactitud e integridad, e incorporan disposiciones sobre penalizaciones. Se permite a los contratistas que realicen visitas in situ con fines de diagnóstico. Se contrata a un funcionario responsable de la seguridad y salud en el trabajo. Se prepara un registro de riesgos relacionados con la protección y seguridad en el marco del proyecto de renovación, y se aplican estrategias de mitigación de los riesgos. Las condiciones meteorológicas se tienen en cuenta en la planificación de las obras. Se ha puesto en marcha un plan de continuidad de las actividades institucionales. La preparación de la OIT para la gestión de crisis abarca la gestión de crisis en el marco del proyecto de renovación.	Director General Adjunto de Gestión y Reforma.

239. 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 a fin de incrementar el uso de los resultados de las evaluaciones, y también se mejorará la evaluación del impacto de

determinados programas de la OIT. Se realizará una evaluación externa independiente de la función de evaluación.

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

Productos más importantes

241. Entre los productos más importantes que ha de ofrecer la Oficina durante el bienio cabe mencionar:

- una estrategia de seguimiento acordada en relación con la aplicación de las conclusiones que habrá de adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo en su 105.ª reunión (2016) acerca de la evaluación de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;
- las enmiendas necesarias al Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo;
- un modelo eficiente y accesible para el uso racional del papel en los documentos oficiales;
- una declaración sobre el control interno y una opinión de auditoría externa sin reservas;
- dos informes anuales de evaluación y una evaluación independiente y externa de las funciones de evaluación en la OIT;

- un inventario actualizado de los comités consultivos y de gobernanza de la OIT.

Alianzas externas

242. 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 (CAPI), la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y, en particular, su Comité de Alto Nivel sobre Programas y 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.

Indicadores

Indicador B.1: Eficacia de las funciones de gobernanza y de formulación de políticas de los órganos de la OIT		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Aplicación de las medidas de reforma acordadas.	Plena aplicación de las normas y los procedimientos apropiados resultantes del examen de las medidas aplicadas a título experimental.	Normas anteriores a la reforma y reglamentos de los órganos rectores.
Nivel de participación y concertación de los mandantes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logro de un consenso sobre las próximas etapas de la reforma en materia de gobernanza, incluso con respecto al funcionamiento de las reuniones regionales. ▪ Participación amplia y sustantiva de todas las partes interesadas en el establecimiento del orden del día y la adopción de decisiones mediante un conjunto acordado de procedimientos y mecanismos. ▪ Evaluación eficaz de las repercusiones de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa por la Conferencia y estrategia de seguimiento acordada en relación con su aplicación. 	Procesos de establecimiento del orden del día de los órganos rectores anteriores a la reforma.

Indicador B.2: Eficacia de la planificación, preparación y gestión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración así como de las reuniones regionales		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Presentación oportuna de documentos oficiales concisos en formato electrónico.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publicación puntual del 100% de los documentos oficiales en formato electrónico. ■ Publicación del 60% de los documentos exclusivamente en formato electrónico. ■ Reducción del 10% del número de palabras procesadas. ■ Envío del 20% de las comunicaciones oficiales exclusivamente en formato electrónico. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Publicación puntual del 95% de los documentos oficiales en formato electrónico. ■ Publicación del 0% de los documentos oficiales exclusivamente en formato electrónico. ■ 20 millones de palabras procesadas en 2014-2015 para los documentos oficiales (traducción y revisión). ■ Número de comunicaciones oficiales enviadas en formato impreso en 2014-2015.
Gestión eficaz del tiempo de las reuniones oficiales.	Reducción en un 50% del promedio de tiempo perdido por comenzar con retraso las sesiones de las reuniones oficiales.	Promedio de tiempo perdido por comenzar con retraso las sesiones de las reuniones oficiales en 2014-2015.
Indicador B.3: Calidad en el cumplimiento de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión del riesgo		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP. ■ Publicación de una declaración sobre el control interno en el marco de la presentación de informes financieros anuales. 	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP en 2012-2013.
Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de auditoría.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de control presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la publicación del informe de auditoría. ■ La dirección acepta las recomendaciones de auditoría y las aplica en el plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe. 	Resultados de la aplicación de los informes de auditoría interna publicados en 2012-2013.
Nivel de aplicación del sistema de gestión de los riesgos a nivel de toda la Oficina.	Todos los elementos del sistema de gestión de los riesgos existente se mantienen y amplían.	Sistema de gestión de los riesgos operativo en 2012-2013.

Indicador B.4: Adecuación del uso de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones independientes en la adopción de decisiones por parte de la dirección y el Consejo de Administración de la OIT		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Mejor uso por parte de los mandantes y de la dirección de las conclusiones de las evaluaciones a efectos de la gobernanza.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Comité Consultivo de Evaluación se reúne como mínimo cuatro veces al año y realiza importantes aportaciones para el seguimiento de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones de alto nivel. ▪ El seguimiento dado a las recomendaciones de las evaluaciones de proyectos es del 75% como mínimo. ▪ Las recomendaciones de la Oficina de Evaluación aprobadas por el Consejo de Administración se recogen en el plan estratégico para 2018-2021. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen comparativo de las decisiones y los resultados del Comité Consultivo de Evaluación comunicados en el informe de evaluación anual de 2015. ▪ El seguimiento dado a las recomendaciones de 2013 y 2014 fue, por término medio, de entre el 60 y el 72%. ▪ Examen de los informes de evaluación anuales junto con el nuevo plan estratégico.
La calidad de las evaluaciones de alto nivel y de proyectos emprendidas en la OIT se ajusta a las prácticas óptimas definidas por la OCDE y a las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las evaluaciones externas confirman que el 85% de las evaluaciones de proyectos cumplen las normas de la OCDE y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. ▪ El informe de la evaluación externa independiente de la función de evaluación de la OIT de 2016 confirma que la calidad de la evaluación de alto nivel es aceptable. ▪ Uso mejorado de la metodología de evaluación del impacto por los departamentos técnicos de conformidad con las orientaciones de la Oficina de Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualmente, las evaluaciones externas anuales muestran que alrededor del 70% de las evaluaciones de proyectos satisfacen las normas de calidad. ▪ Conclusiones de la evaluación externa independiente de la función de evaluación de la OIT, 2010. ▪ Informe de situación de la Oficina de Evaluación sobre la evaluación del impacto en la OIT, 2014.
Se mejoran la capacidad y las prácticas del personal y los mandantes de la OIT en materia de evaluación.	Por lo menos 75 mandantes han recibido formación en materia de evaluación y 50 miembros del personal de la OIT han obtenido el certificado de gestor de evaluaciones.	Mandantes que han recibido formación y personal que ha obtenido un certificado según se indica en el informe de evaluación anual de 2015.

Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT

Enunciado del resultado: La Oficina cuenta con procesos administrativos eficientes y utiliza todos los recursos confiados a la Organización con eficacia y eficiencia.

Cuestión que ha de abordarse

243. 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. Esos servicios abarcan la gestión de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales y prestan apoyo al enfoque de la gestión basada en los resultados adoptado por la OIT.

Cambios previstos

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

- un marco de programación reforzado centrado en la aplicación de la metodología de la gestión basada en los resultados;
- un programa de cooperación para el desarrollo específico, dotado de los recursos necesarios y eficaz;
- 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 gestión más eficiente de las instalaciones de la OIT;
- redistribución de los recursos asignados al apoyo administrativo en favor de actividades técnicas, de política y de prestación de servicios.

Principales enseñanzas extraídas de labores anteriores

245. 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 nuevos niveles de trabajo en equipo, tanto en las regiones como en la sede, así como 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, inclusive en el marco del examen de las actividades y la estructura en el terreno y de la cooperación técnica, de los proyectos sobre gestión del cambio ya realizados o en curso, y de las esferas de importancia decisiva introducidas en 2014-2015, permitirán mejorar todavía más los servicios de apoyo y gestión.

Medios de acción

□ Gestión y programación basadas en resultados

246. La Oficina seguirá ateniéndose a los principios de la gestión basada en los resultados en sus instrumentos y procedimientos de programación. Se mejorará la formulación y aplicación de los PTDP, sobre todo en lo que respecta a 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 CSPO, se integrarán mejor en el marco de la programación y aplicación de las actividades de la OIT.

247. 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.

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

248. La Oficina tratará de elevar los niveles de las contribuciones voluntarias directamente vinculadas a los resultados en materia de políticas y a las prioridades nacionales y que contribuyen a su logro. Un objetivo fundamental es diversificar la base de asociados para el desarrollo que colaboran con el programa de la OIT, incluido el sector privado. En las discusiones del Consejo de Administración sobre la estrategia de cooperación técnica de la OIT que tendrán lugar en noviembre de 2014 y en 2015 se brindarán orientaciones al respecto a la Oficina.

□ Procesos administrativos

249. Se examinarán los procesos administrativos a fin de estudiar la posibilidad de seguir mejorando 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.

250. Sobre la base de iniciativas anteriores, se realizarán nuevos exámenes de los procesos institucionales a fin de determinar la mejor manera de prestar servicios en la Organización. La labor a este respecto incluirá un examen de la viabilidad, los costos, los beneficios y otros aspectos relativos a:

- la continuación de la descentralización de ciertas funciones a las oficinas regionales o de país con el fin de que el trabajo se realice 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 (IRIS) y de otras aplicaciones informáticas;
- ampliación de la colaboración con organismos de las Naciones Unidas en materia de prestación de servicios;
- la obtención de otros beneficios derivados de la utilización de las tecnologías de la información.

251. Estos cambios permitirán a la OIT seguir reorientando los recursos asignados al apoyo administrativo hacia la labor técnica, analítica y en materia de políticas, lo que contribuirá a mejorar la calidad y cantidad 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 el marco de programas menos numerosos pero de mayor envergadura y, por lo tanto, hacer un uso óptimo de los recursos.

□ **Mejora de las competencias y la capacidad de liderazgo**

252. 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 se aprovecharán plenamente 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.

□ **Mejora del mantenimiento y utilización de las instalaciones de la OIT**

253. 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 todos los locales que son propiedad de la OIT con el fin de reducir el impacto de la Oficina en el medio ambiente. En colaboración con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas, la Oficina pondrá en práctica nuevos procedimientos de gestión de residuos en las oficinas exteriores. La Oficina seguirá supervisando el cumplimiento de las normas mínimas operativas de seguridad en todas las oficinas. Se elegirán opciones viables y con una buena relación costo-eficacia que permitan a la OIT seguir unas prácticas laborales

más favorables al medio ambiente y contar con unos locales más ecológicos.

Productos más importantes

254. Entre los productos más importantes que tiene previsto ofrecer la Oficina durante el bienio cabe citar los siguientes:

- directrices revisadas para toda la Oficina sobre los PTDP y la aplicación de los principios de gestión basada en los resultados en la OIT;
- una estrategia de movilización de recursos eficaz y coherente;
- procesos administrativos y de gestión mejorados, basados en sistemas informáticos adecuados;
- un manual de gobernanza interna y un catálogo de las actividades de aprendizaje y formación en materia de gobernanza interna disponibles;
- la renovación del espacio de oficinas de la sede de Ginebra y la actualización de los planes de mantenimiento de los locales de las oficinas exteriores que son propiedad de la OIT.

Alianzas externas

255. 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. Se consolidarán y ampliarán las alianzas estratégicas con los asociados para el desarrollo.

Indicadores

Indicador C.1: Eficacia, a nivel nacional, de la metodología de programación actualizada		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se debe cumplir el criterio siguiente:		
Porcentaje de PTDP que cumplen los criterios de calidad de conformidad con la metodología y directrices revisadas.	80%.	0.

Indicador C.2: Eficacia de la movilización de contribuciones voluntarias procedentes de una base de donantes diversificada y de la gestión de esas contribuciones		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Parte de los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias (cooperación técnica con cargo a fondos extrapresupuestarios y CSPO) como porcentaje del total de gastos.	45%.	34,8% (2012-2013).
Porcentaje de las contribuciones voluntarias gestionadas por las oficinas exteriores.	80%.	69% (2012-2013).
Indicador C.3: Eficacia de los servicios de apoyo de la OIT		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir el criterio siguiente:		
Porcentaje de usuarios que se declaran «satisfechos» o «muy satisfechos» con la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT.	Aumento del 10%.	Resultados de la encuesta de septiembre de 2015.
Indicador C.4: Eficacia de las actividades de mejora de las competencias y la capacidad de liderazgo		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Aumento del número de miembros del personal que cambia de lugar de destino por un período de uno o más años.	25%.	Desempeño en 2014-2015.
Porcentaje de personal directivo que, tras haber recibido en la evaluación del desempeño de final del ciclo la calificación de «insuficiente» en los objetivos de gestión, participa en actividades de mejora de la capacidad de liderazgo.	75%.	Desempeño en 2014-2015.
Porcentaje de miembros del personal que han cumplimentado su «Perfil de funcionario» en <i>ILO People</i> .	75%.	Desempeño en 2014-2015.
Porcentaje de nuevos miembros del personal que, dentro de los seis meses posteriores a su entrada en funciones, han participado en el programa de aprendizaje electrónico sobre gobernanza interna.	80%.	Desempeño en 2014-2015.
Indicador C.5: Eficacia de la gestión de las instalaciones		
Medición de resultados	Meta	Criterio de referencia
Para poder dar cuenta de los resultados, se deben cumplir los criterios siguientes:		
Las obras del proyecto de renovación del edificio de la sede efectuadas durante el bienio avanzan conforme al calendario previsto o van más adelantadas y se ajustan al presupuesto asignado.	100%.	Calendario y presupuesto del proyecto aprobados por el Consejo de Administración.
Se han puesto en marcha procedimientos eficaces de gestión de residuos en algunas oficinas exteriores a título experimental.	5 oficinas exteriores.	0.

Anexos informativos

- 1. Presupuesto operativo**
- 2. Detalle de los aumentos de los costos**
- 3. Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto**
- 4. Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario**

Presupuesto operativo

256. El presente anexo informativo proporciona información adicional sobre el presupuesto operativo de la OIT que se compone de cuatro partes, a saber: Parte I correspondiente al «Presupuesto de gastos corrientes», que abarca las principales funciones y recursos de los programas de la OIT y otras asignaciones presupuestarias; Parte II relativa a «Gastos imprevistos»; Parte III correspondiente al «Fondo de Operaciones», y Parte IV relativa a

«Inversiones institucionales y partidas extraordinarias».

257. Como se indica en la presentación resumida, las asignaciones reflejan una importante reasignación de recursos de los servicios de administración y apoyo hacia las actividades técnicas (en los grados inferiores y medios de la categoría de servicios orgánicos) y de la sede hacia las regiones.

Parte I. Presupuesto de gastos corrientes

Órganos de gobernanza

258. Conferencia Internacional del Trabajo, Consejo de Administración y reuniones regionales. En los recursos que se les han asignado se incluyen los costos directos (como los costos en concepto de interpretación, preparación e impresión de informes, alquiler de instalaciones y viajes de los miembros del Consejo de Administración, así como algunos costos de personal) correspondientes a la celebración durante el bienio de dos reuniones de la Conferencia, seis reuniones del Consejo de Administración y dos reuniones regionales: la decimosexta Reunión Regional de Asia y el Pacífico y la décima Reunión Regional Europea. Determinados costos directos correspondientes al apoyo proporcionado por el Departamento de Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales y el Departamento de Servicios Internos y

Administración a esos órganos de gobernanza también han sido incluidos en esta partida a fin de dar una estimación más completa de los costos de esas reuniones.

259. Los ahorros resultantes de las reformas introducidas en el funcionamiento de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración también quedan reflejados en el presente Programa y Presupuesto.

260. La Oficina del Consejero Jurídico lleva a cabo la labor relativa a la Constitución y a los órganos de gobernanza. Participa en la preparación y el examen de los convenios, las recomendaciones y otros instrumentos internacionales del trabajo. También proporciona asesoramiento jurídico sobre cuestiones de personal, comerciales o técnicas y en materia de contratos.

Presupuesto operativo para 2016-2017

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de los recursos
	(años/meses de trabajo)				
Parte I					
Órganos de gobernanza					
Conferencia Internacional del Trabajo	29 / 4	38 / 6	23 572 334	5 131 009	28 703 343
Consejo de Administración	26 / 2	37 / 4	15 389 632	4 493 129	19 882 761
Reuniones regionales principales	2 / 9	4 / 0	1 732 145	676 428	2 408 573
Oficina del Consejero Jurídico	11 / 11	3 / 8	3 700 705	61 896	3 762 601
	70 / 2	83 / 6	44 394 816	10 362 462	54 757 278
Políticas					
Normas Internacionales del Trabajo	83 / 3	27 / 7	23 456 136	2 122 442	25 578 578
Política de Empleo	65 / 3	22 / 0	18 968 892	3 043 593	22 012 485
Empresas	48 / 0	15 / 0	13 601 160	3 214 109	16 815 269
Políticas Sectoriales	34 / 0	11 / 0	9 484 800	3 410 595	12 895 395
Gobernanza y Tripartismo	86 / 0	27 / 7	25 173 669	3 947 134	29 120 803
Condiciones de Trabajo e Igualdad	70 / 11	22 / 1	20 259 234	2 333 236	22 592 470
Protección Social	40 / 1	9 / 0	10 747 752	303 403	11 051 155
Investigaciones y Conocimientos	66 / 10	19 / 0	18 131 271	1 510 251	19 641 522
Estadística	38 / 1	19 / 11	11 861 885	1 453 437	13 315 322
Reserva para reuniones técnicas	0 / 0	0 / 0	0	398 642	398 642
Oficina del Director General Adjunto	7 / 11	4 / 0	3 181 753	286 234	3 467 987
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	0 / 0	0 / 0	0	6 444 736	6 444 736
	540 / 4	177 / 2	154 866 552	28 467 812	183 334 364
Programas Exteriores y Alianzas					
Cooperación Multilateral	20 / 5	10 / 0	6 693 358	1 683 894	8 377 252
Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	16 / 0	6 / 11	5 241 554	412 379	5 653 933
Programas en África	226 / 10	269 / 1	52 360 156	27 874 190	80 234 346
Programas en las Américas	183 / 0	147 / 2	44 865 342	19 600 815	64 466 157
Programas en los Estados árabes	48 / 0	37 / 3	13 278 462	5 404 402	18 682 864
Programas en Asia y el Pacífico	223 / 1	240 / 1	50 870 652	19 923 270	70 793 922
Programas en Europa y Asia Central	89 / 11	68 / 2	20 008 112	5 071 890	25 080 002
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	0 / 0	0 / 0	0	8 240 286	8 240 286
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	0 / 0	0 / 0	0	1 771 790	1 771 790
Oficina del Director General Adjunto	4 / 10	3 / 5	2 034 870	162 298	2 197 168
	812 / 1	782 / 1	195 352 506	90 145 214	285 497 720
Organizaciones de empleadores y de trabajadores					
Actividades para los empleadores	22 / 0	7 / 1	6 651 755	2 783 309	9 435 064
Actividades para los trabajadores	44 / 0	16 / 0	13 423 960	8 054 557	21 478 517
	66 / 0	23 / 1	20 075 715	10 837 866	30 913 581

	Servicios orgánicos	Servicios generales	Gastos de personal	Gastos distintos de los de personal	Total de los recursos
	(años/meses de trabajo)				
Gestión y reforma					
Servicios de apoyo					
Servicios Internos y Administración	33 / 8	143 / 7	27 464 310	22 160 707	49 625 017
Gestión de la Información y de las Tecnologías	85 / 1	64 / 5	28 137 018	19 742 448	47 879 466
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	41 / 2	49 / 0	17 547 246	1 213 930	18 761 176
Comunicaciones e Información al Público	45 / 0	22 / 10	14 140 613	1 755 746	15 896 359
Compras y Contratos	10 / 3	3 / 4	2 797 412	123 718	2 921 130
	215 / 2	283 / 2	90 086 599	44 996 549	135 083 148
Servicios de gestión					
Desarrollo de los Recursos Humanos	44 / 4	55 / 0	19 175 877	4 987 235	24 163 112
Gestión Financiera	41 / 1	42 / 6	16 231 926	513 113	16 745 039
Programación y Gestión Estratégicas	15 / 6	6 / 0	4 694 516	179 667	4 874 183
Oficina del Director General Adjunto	6 / 0	2 / 0	2 171 742	292 500	2 464 242
	106 / 11	105 / 6	42 274 061	5 972 515	48 246 576
Oficina del Director General	10 / 0	16 / 0	5 941 585	1 250 588	7 192 173
Control y evaluación					
Auditoría Interna y Control	8 / 3	3 / 0	2 531 135	252 620	2 783 755
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	1 / 0	0 / 2	351 148	163 559	514 707
Gastos de auditoría externa	0 / 0	0 / 0	0	1 385 000	1 385 000
Función relativa a las Cuestiones de Ética	0 / 6	0 / 3	162 450	62 518	224 968
Evaluación	8 / 0	2 / 0	2 313 600	770 432	3 084 032
	17 / 9	5 / 5	5 358 333	2 634 129	7 992 462
Otras asignaciones presupuestarias	9 / 0	10 / 3	3 895 519	42 671 440	46 566 959
Ajuste por movimientos de personal	0 / 0	0 / 0	-6 523 126	0	-6 523 126
TOTAL PARTE I	1 847 / 5	1 486 / 2	555 722 560	237 338 575	793 061 135
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES	0 / 0	0 / 0	0	0	0
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS	0 / 0	0 / 0	0	3 453 865	3 453 865
TOTAL (PARTES I-IV)	1 847 / 5	1 486 / 2	555 722 560	241 667 440	797 390 000

Políticas

261. Los recursos destinados a las políticas reforzarán la capacidad de la OIT para formular y proporcionar orientaciones en materia de políticas, y llevar a cabo actividades de sensibilización y programas de cooperación técnica que sean útiles, pertinentes y de calidad. Las asignaciones incluyen la creación de 22 nuevos puestos técnicos. Las

principales funciones de los departamentos son las siguientes.

262. Normas Internacionales del Trabajo: funciones de elaboración de normas y control de su aplicación y examen de la política normativa.

263. Política de Empleo: elaboración de políticas integradas en materia de empleo, desarrollo y calificaciones que permitan maximizar el impacto del crecimiento económico y la inversión en el

empleo a fin de promover un desarrollo incluyente y sostenible.

264. Empresas: elaboración de políticas y programas para promover la creación de empresas sostenibles, incluidas las cooperativas y las empresas multinacionales.

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

266. Gobernanza y Tripartismo: prestación de asesoramiento sobre derecho laboral y servicios de creación de capacidad y apoyo técnico a los ministerios de trabajo y a las inspecciones de trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo y del ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo.

267. Condiciones de Trabajo e Igualdad: análisis y asesoramiento sobre cuestiones salariales, horas de trabajo, negociación colectiva, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo e igualdad y diversidad así como sobre migración laboral, VIH/SIDA y discriminación, incluida con respecto a las personas con discapacidad y a los pueblos indígenas.

268. Protección Social: análisis y asesoramiento en materia de políticas para la elaboración y ampliación de los pisos de protección social y las políticas de protección social.

269. Investigaciones: desarrollo de un programa de investigaciones de la OIT dotado de los recursos necesarios para abordar las vastas y complejas cuestiones que incumben a la Organización y con respecto a las cuales ésta debe tener posturas creíbles, reconocidas y basadas en datos empíricos.

270. Estadística: gestión y coordinación centralizadas de la recopilación, el control de calidad y la difusión de la información estadística de la OIT sobre el trabajo decente.

271. La **reserva para reuniones técnicas** está destinada a financiar la celebración de la segunda reunión del Comité Tripartito Especial establecido en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.

Programas exteriores y alianzas

272. Los recursos destinados a esta cartera servirán para mejorar la eficiencia, eficacia e impacto de las actividades de la OIT en las regiones, establecer y apoyar las alianzas externas y gestionar las relaciones con las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema multilateral. Las principales funciones son las siguientes.

273. Cooperación multilateral: promoción y coordinación de la cooperación de la OIT con las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones del sistema multilateral.

274. Alianzas y apoyo a los programas exteriores: establecimiento de alianzas estratégicas para la aplicación del programa de cooperación técnica de la OIT, incluidas las alianzas de colaboración público-privadas, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

275. Las asignaciones para los **programas regionales** tienen en cuenta la creación de 17 nuevos puestos técnicos para las regiones.

276. El **Centro Internacional de Formación de la OIT** (Centro de Turín) prepara y organiza programas de formación que responden a las prioridades de la OIT y de sus mandantes. Los cursos se imparten en el Centro, en las regiones y mediante tecnologías de enseñanza a distancia. Los programas de la OIT y los programas de formación ofrecidos a través del Centro se mantienen completamente armonizados. La asignación representa una contribución directa a los costos de funcionamiento del Centro.

277. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular es una dimensión de la estrategia de cooperación técnica de la OIT.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

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

Gestión y reforma

279. Los recursos destinados a esta cartera permitirán que la OIT siga prestando servicios de apoyo eficaces y eficientes, sobre todo en lo que respecta a las prácticas administrativas y de gestión. Las principales funciones de los departamentos son las siguientes.

280. Servicios Internos y Administración: se encarga de la gestión general de las instalaciones, los bienes y el inventario; la

seguridad; las tareas de impresión, publicación y distribución; las prerrogativas diplomáticas; los viajes y el transporte, la utilización de espacios públicos y los servicios internos generales.

281. Gestión de la Información y de las Tecnologías: se encarga de todas las tecnologías de la información y la gestión de la información, y de la elaboración y la aplicación de una estrategia de gestión de la información.

282. Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales: se encarga del apoyo a los órganos de gobernanza, las relaciones oficiales (incluidas las relaciones con las organizaciones internacionales no gubernamentales y la organizaciones intergubernamentales en el marco de las reuniones oficiales), los documentos oficiales (servicios de traducción, revisión, edición y formateo de textos) y las reuniones oficiales (incluidos los servicios de interpretación y los servicios de planificación, programación y apoyo tecnológico).

283. Comunicaciones e Información al Público: se encarga de las actividades de comunicación de la OIT mediante las relaciones con los medios de comunicación, las iniciativas de información al público y la administración de los sitios web públicos e internos de la OIT.

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

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

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

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

Control y evaluación

288. Los fondos asignados contribuirán a reforzar la eficacia del control y evaluación de la utilización de los recursos confiados a la OIT y a afianzar la rendición de cuentas de la Oficina con respecto a la ejecución del Programa. Las asignaciones reflejan un aumento de los recursos asignados a

las actividades de control. Las principales funciones son las siguientes.

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

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

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

292. La Función relativa a las Cuestiones de Ética: garantiza la promoción de las normas éticas de conducta e integridad y su cumplimiento por todos en la Organización.

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

Otras asignaciones presupuestarias

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

295. Anualidades del préstamo para el edificio de la OIT: Se prevén asignaciones para el pago de dos anualidades de 3 702 300 francos suizos en 2016 y 2017 (lo que equivale a un total de 7 794 000 dólares de los Estados Unidos para el bienio) como reembolso del préstamo concedido por la Fundación Suiza de Inmuebles para las Organizaciones Internacionales (FIPOI) en relación con el edificio de la sede de la OIT. El préstamo se habrá reembolsado en su totalidad en 2025.

296. Caja de Pensiones del Personal de la OIT: La asignación en valor real se mantiene en el mismo

nivel (unos 320 000 dólares) para cubrir los costos del último beneficiario con que cuenta la Caja.

297. Fondo de Pagos Especiales: La finalidad de este Fondo es efectuar pagos graciables periódicos a antiguos funcionarios o a sus cónyuges de acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración. La contribución al Fondo con cargo al presupuesto ordinario, que asciende a 232 000 francos suizos (aproximadamente 244 000 dólares), se mantiene en el mismo nivel en términos reales que en el bienio anterior.

298. Caja del Seguro de Salud del Personal: Contribución para el seguro de los funcionarios jubilados: Esta asignación, que asciende a unos 29,9 millones de dólares, comprende la contribución de la OIT a la Caja del Seguro de Salud del Personal (CSSP), destinada al seguro de los funcionarios jubilados, los beneficiarios de una pensión de invalidez y los supervivientes (cónyuges supérstites y huérfanos). En 2016-2017 el monto para los funcionarios jubilados se mantiene en términos reales en el mismo nivel del bienio anterior. Se ha previsto un aumento de este con el fin de sufragar los pagos al número creciente de jubilados y cubrir los costos conexos.

299. Contribución al Fondo de Construcciones y Alojamiento: La asignación para esta partida del presupuesto ordinario asciende a unos 390 000 francos suizos por bienio (aproximadamente 411 000 dólares). En la Parte IV de este Programa y Presupuesto, titulada Inversiones institucionales, se ha previsto una asignación de unos 3,43 millones de dólares para la financiación del Fondo a los efectos de las tareas futuras de mantenimiento periódico y obras de renovación de los edificios de la OIT.

300. Contribución a diversos órganos del sistema común de las Naciones Unidas y comités interinstitucionales: La asignación total de aproximadamente 1,6 millones de dólares se mantiene, en valor real, en el mismo nivel del bienio anterior. Comprende las contribuciones de la OIT a varias entidades del sistema común de las Naciones Unidas, lo que incluye la Dependencia Común de Inspección, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, el Grupo de Trabajo Interinstitucional para las Adquisiciones, la Comisión de Administración Pública Internacional, la Escuela Superior de Personal de las Naciones Unidas y las actividades relacionadas con el estudio de sueldos.

301. Unidad de Servicios de Salud: La OIT dispone de una Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que forma parte integral de la Oficina y tiene por cometido brindar asesoramiento y atención médica. Se ha previsto una asignación

de igual cuantía en valor real (aproximadamente 2,1 millones de dólares) a la del bienio anterior.

302. Tribunal Administrativo: Los recursos que se asignan a esta partida se destinan a sufragar los gastos de la secretaría del Tribunal Administrativo, los servicios de secretaría a tiempo parcial, y parte de otros costos de funcionamiento. Estos últimos costos son los correspondientes al Secretario Adjunto, las tareas administrativas de apoyo, los créditos para misiones, los trabajos de traducción, el mantenimiento de la base de datos informatizada sobre la jurisprudencia del Tribunal Administrativo, y los honorarios y gastos de viaje de los jueces. Los gastos se reparten tomando como base la proporción del personal de la OIT en el total del personal de las organizaciones que han aceptado la jurisdicción del Tribunal, y el número de casos que conciernen a la OIT en relación con el total de casos presentados al Tribunal durante el bienio. La cuantía prevista (unos 1,3 millones de dólares) es igual en valor real a la del bienio anterior.

303. Representación del personal: En virtud del artículo 10.1 del Estatuto del Personal, se concede tiempo libre a los miembros del Comité del Sindicato del Personal para representar al personal de la Oficina respecto de cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y de empleo. Como en bienios anteriores, se prevé un crédito de 4/00 años de trabajo de los servicios orgánicos y de 1/00 años de trabajo de los servicios generales para sufragar parte de los gastos que supone el reemplazo de los miembros del Comité del Sindicato del Personal en las unidades en las que normalmente prestan servicio. Asimismo, se destinan 2/00 años de trabajo adicionales de los servicios generales a la secretaría del Sindicato del Personal. La asignación total para la representación del personal asciende a aproximadamente 1,4 millones de dólares.

304. Guardería infantil: La cuantía total de la asignación asciende a aproximadamente 564 200 francos suizos (unos 594 000 dólares) y sigue siendo igual, en valor real, a la del bienio anterior.

305. Obligaciones por liquidar: Se asigna la suma de 2 000 dólares para el pago en 2016-2017 de transacciones correspondientes a años anteriores que no sería procedente pagar con cargo a ninguna otra partida del presupuesto. Esta asignación está en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento Financiero.

Parte II. Gastos imprevistos

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

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

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

Ejercicio económico	Dólares de los EE.UU.
2004-2005	1 473 500
2006-2007	1 013 700
2008-2009	1 244 900
2010-2011	808 930
2012-2013	1 796 400

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

Parte III. Fondo de Operaciones

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

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

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

312. Reembolso de las sumas retiradas: Con arreglo a las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21 del Reglamento Financiero, las sumas retiradas del Fondo de Operaciones para financiar gastos presupuestarios en espera del pago de contribuciones deberán ser reembolsadas con cargo a las contribuciones atrasadas que se reciban. No obstante, cuando las sumas retiradas se hayan destinado a la financiación de gastos incurridos para hacer frente a necesidades imprevistas o circunstancias excepcionales, previa autorización del Consejo de Administración, dichas sumas deberán ser reembolsadas con cargo a una contribución adicional de los Estados Miembros. No se prevé que sea necesario disponer asignación alguna en esta parte del Presupuesto para 2016-2017.

Parte IV. Inversiones institucionales y partidas extraordinarias

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

314. De conformidad con la estrategia a largo plazo para la financiación de las tareas futuras de mantenimiento periódico y obras de renovación

de los edificios de la OIT aprobada por el Consejo de Administración en su 310.^a reunión (marzo de 2011), se ha previsto una asignación de unos 3,43 millones de dólares con miras a la financiación del Fondo de Construcciones y Alojamiento para las futuras tareas de renovación periódica de los edificios de la OIT.

Detalle de los aumentos de los costos

	2014-2015	Estimaciones para	Aumentos (disminuciones)		Aumentos (disminuciones)		2016-2017	% del
	Dólares EE.UU.	2016-2017 en dólares constantes de 2014-2015	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	presupuesto total
		Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.		Dólares EE.UU.		Dólares EE.UU.	%
PARTE I: PRESUPUESTO DE GASTOS								
CORRIENTES								
Órganos de gobernanza								
Conferencia Internacional del Trabajo	30 118 000	28 501 224	-1 616 776	-5,4%	202 119	0,7%	28 703 343	3,6%
Consejo de Administración	20 607 499	19 749 245	-858 254	-4,2%	133 516	0,7%	19 882 761	2,5%
Reuniones regionales principales	1 917 986	2 427 516	509 530	26,6%	-18 943	-0,8%	2 408 573	0,3%
Oficina del Consejero Jurídico	3 769 760	3 763 111	-6 649	-0,2%	-510	0,0%	3 762 601	0,5%
	56 413 245	54 441 096	-1 972 149	-3,5%	316 182	0,6%	54 757 278	6,9%
Políticas								
Normas Internacionales del Trabajo	25 824 454	25 721 039	-103 415	-0,4%	-142 461	-0,6%	25 578 578	3,2%
Política de Empleo	22 326 500	22 168 524	-157 976	-0,7%	-156 039	-0,7%	22 012 485	2,8%
Empresas	16 546 277	16 920 556	374 279	2,3%	-105 287	-0,6%	16 815 269	2,1%
Políticas Sectoriales	13 085 149	12 966 156	-118 993	-0,9%	-70 761	-0,5%	12 895 395	1,6%
Gobernanza y tripartismo	29 125 714	29 353 388	227 674	0,8%	-232 585	-0,8%	29 120 803	3,7%
Condiciones de Trabajo e Igualdad	22 444 435	22 779 689	335 254	1,5%	-187 219	-0,8%	22 592 470	2,8%
Protección Social	10 363 023	11 161 098	798 075	7,7%	-109 943	-1,0%	11 051 155	1,4%
Investigaciones y Conocimientos	19 872 213	19 822 676	-49 537	-0,2%	-181 154	-0,9%	19 641 522	2,5%
Estadística	12 663 013	13 437 614	774 601	6,1%	-122 292	-0,9%	13 315 322	1,7%
Reserva para reuniones técnicas	398 642	398 642	0	0,0%	0	0,0%	398 642	0,0%
Oficina del Director General Adjunto	4 523 742	3 491 252	-1 032 490	-22,8%	-23 265	-0,7%	3 467 987	0,4%
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	6 424 768	6 424 768	0	0,0%	19 968	0,3%	6 444 736	0,8%
	183 597 930	184 645 402	1 047 472	0,6%	-1 311 038	-0,7%	183 334 364	23,0%

	2014-2015	Estimaciones para 2016-2017 en dólares constantes de 2014-2015	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2016-2017	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Programas Exteriores y Alianzas								
Cooperación Multilateral	8 943 293	8 234 668	-708 625	-7,9%	142 584	1,7%	8 377 252	1,1%
Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	5 983 222	5 702 695	-280 527	-4,7%	-48 762	-0,9%	5 653 933	0,7%
Programas en África	77 902 078	79 464 266	1 562 188	2,0%	770 080	1,0%	80 234 346	10,1%
Programas en las Américas	65 267 091	66 376 079	1 108 988	1,7%	-1 909 922	-2,9%	64 466 157	8,1%
Programas en los Estados árabes	16 904 673	18 520 296	1 615 623	9,6%	162 568	0,9%	18 682 864	2,3%
Programas en Asia y el Pacífico	70 443 648	71 839 604	1 395 956	2,0%	-1 045 682	-1,5%	70 793 922	8,9%
Programas en Europa y Asia Central	24 358 485	26 140 975	1 782 490	7,3%	-1 060 973	-4,1%	25 080 002	3,1%
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	8 240 286	8 240 286	0	0,0%	0	0,0%	8 240 286	1,0%
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 766 300	1 766 300	0	0,0%	5 490	0,3%	1 771 790	0,2%
Oficina del Director General Adjunto	2 687 278	2 210 424	-476 854	-17,7%	-13 256	-0,6%	2 197 168	0,3%
	282 496 354	288 495 593	5 999 239	2,1%	-2 997 873	-1,0%	285 497 720	35,8%
Organizaciones de empleadores y de trabajadores								
Actividades para los empleadores	9 432 705	9 432 705	0	0,0%	2 359	0,0%	9 435 064	1,2%
Actividades para los trabajadores	21 582 088	21 582 088	0	0,0%	-103 571	-0,5%	21 478 517	2,7%
	31 014 793	31 014 793	0	0,0%	-101 212	-0,3%	30 913 581	3,9%
Gestión y Reforma								
Servicios de apoyo								
Servicios Internos y Administración	51 610 722	50 392 673	-1 218 049	-2,4%	-767 656	-1,5%	49 625 017	6,2%
Gestión de la Información y de las Tecnologías	49 753 487	47 893 958	-1 859 529	-3,7%	-14 492	0,0%	47 879 466	6,0%
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	20 094 540	19 385 502	-709 038	-3,5%	-624 326	-3,2%	18 761 176	2,4%
Comunicaciones e Información al Público	16 256 955	15 853 935	-403 020	-2,5%	42 424	0,3%	15 896 359	2,0%
Compras y Contratos	2 857 346	2 852 417	-4 929	-0,2%	68 713	2,4%	2 921 130	0,4%
	140 573 050	136 378 485	-4 194 565	-3,0%	-1 295 337	-0,9%	135 083 148	16,9%

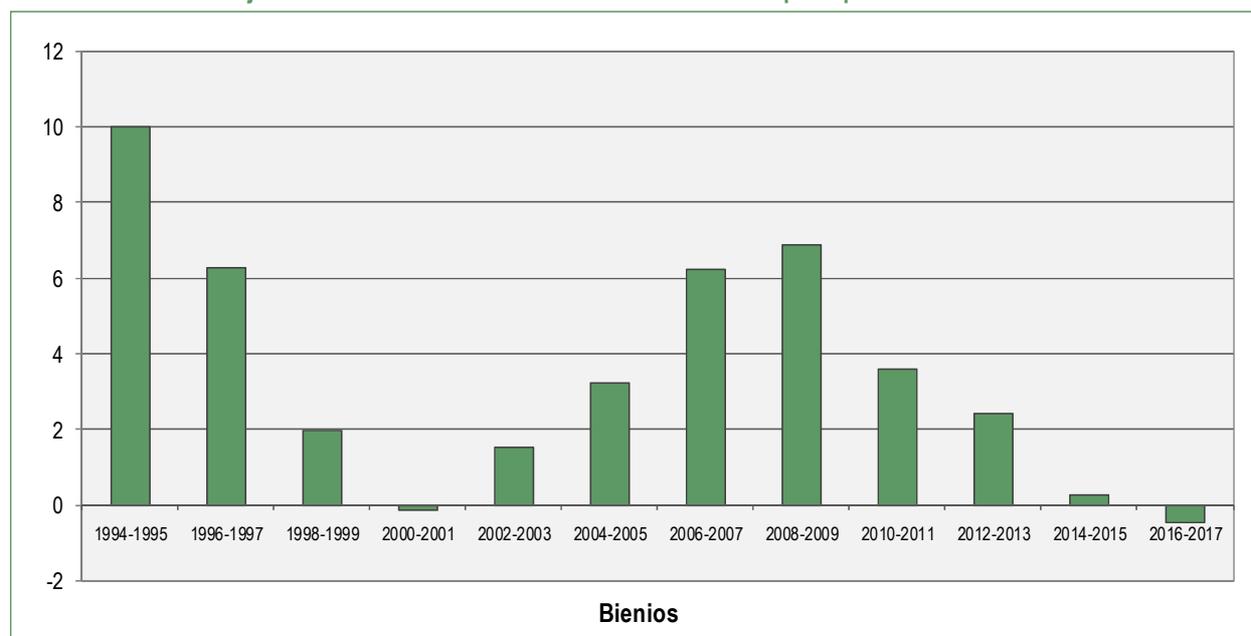
	2014-2015	Estimaciones para 2016-2017 en dólares constantes de 2014-2015	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2016-2017	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
Servicios de gestión								
Desarrollo de los Recursos Humanos	24 361 033	24 364 879	3 846	0,0%	-201 767	-0,8%	24 163 112	3,0%
Gestión Financiera	16 444 172	16 026 405	-417 767	-2,5%	718 634	4,5%	16 745 039	2,1%
Programación y Gestión Estratégicas	4 925 245	4 917 787	-7 458	-0,2%	-43 604	-0,9%	4 874 183	0,6%
Oficina del Director General Adjunto	2 526 918	2 478 430	-48 488	-1,9%	-14 188	-0,6%	2 464 242	0,3%
	48 257 368	47 787 501	-469 867	-1,0%	459 075	1,0%	48 246 576	6,1%
Oficina del Director General	7 901 191	7 164 272	-736 919	-9,3%	27 901	0,4%	7 192 173	0,9%
Control y evaluación								
Auditoría Interna y Control	2 710 375	2 806 378	96 003	3,5%	-22 623	-0,8%	2 783 755	0,3%
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	383 304	517 953	134 649	35,1%	-3 246	-0,6%	514 707	0,1%
Gastos de auditoría externa	1 385 000	1 385 000	0	0,0%	0	0,0%	1 385 000	0,2%
Función relativa a las Cuestiones de Ética	225 992	226 020	28	0,0%	-1 052	-0,5%	224 968	0,0%
Evaluación	3 001 364	3 097 473	96 109	3,2%	-13 441	-0,4%	3 084 032	0,4%
	7 706 035	8 032 824	326 789	4,2%	-40 362	-0,5%	7 992 462	1,0%
Otras asignaciones presupuestarias	45 594 077	45 594 077	0	0,0%	972 882	2,1%	46 566 959	5,8%
Ajuste por movimientos de personal	-6 595 445	-6 595 445	0	0,0%	72 319	-1,1%	-6 523 126	-0,8%
TOTAL PARTE I	796 958 598	796 958 598	0	0,0%	-3 897 463	-0,5%	793 061 135	99,5%

	2014-2015	Estimaciones para 2016-2017 en dólares constantes de 2014-2015	Aumentos (disminuciones) del Programa		Aumentos (disminuciones) de los costos		2016-2017	% del presupuesto total
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%	Dólares EE.UU.	%
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS								
Gastos imprevistos	875 000	875 000	0	0,0%	0	0,0%	875 000	0,1%
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES								
Fondo de Operaciones	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL (PARTES I-III)	797 833 598	797 833 598	0	0,0%	-3 897 463	-0,5%	793 936 135	99,6%
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS								
Locales	3 426 402	3 426 402	0	0,0%	27 463	0,8%	3 453 865	0,4%
TOTAL PARTE IV	3 426 402	3 426 402	0	0,0%	27 463	0,8%	3 453 865	0,4%
TOTAL (PARTES I-IV)	801 260 000	801 260 000	0	0,0%	-3 870 000	-0,5%	797 390 000	100,0%

315. En este anexo informativo se detalla la metodología utilizada para calcular los aumentos de los costos para 2016-2017. Al ir aprobando los sucesivos Programas y Presupuestos, la Conferencia Internacional del Trabajo ha reconocido la necesidad de aplicar ajustes (tanto aumentos como disminuciones) a la hora de

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

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



Base para calcular los aumentos de los costos

316. La OIT utiliza una base de presupuesto de crecimiento cero en cada ciclo presupuestario para establecer un nivel de referencia para todos los costos de funcionamiento previstos para el futuro bienio. Los presupuestos estratégico y operativo se establecen inicialmente en función de tasas de costo constantes para poder comparar el presupuesto aprobado para 2014-2015 con el presupuesto para 2016-2017.

317. Se analizan de manera desglosada los gastos incurridos durante el bienio 2014-2015, lo que incluye un examen de las previsiones anteriores de los aumentos de los costos, de las estructuras de costos y de los cambios previstos en los factores de costo. Paralelamente, se analiza la distribución geográfica tanto de los gastos actuales como de los futuros gastos previstos, ya que la inflación varía considerablemente de una región a otra y dentro de las propias regiones en las que la OIT desarrolla su labor. Los aumentos porcentuales previstos se incluyen por ubicación geográfica en la partida de gastos correspondiente del presupuesto para 2016-2017.

318. Para las proyecciones presupuestarias se recurre en gran medida a previsiones verificables e independientes de los índices de precios al consumo, así como a los datos publicados por organismos competentes, como la CAPI, el FMI y los bancos centrales. Cuando las previsiones en materia de inflación no abarcan todo el período presupuestario, éstas se extrapolan al bienio 2016-2017 a partir de los últimos datos disponibles y de las previsiones de las tendencias facilitadas por las instituciones económicas. También se realiza un examen a fin de determinar el equivalente en dólares de las variaciones de los costos y de los precios en las monedas locales desde la aprobación del último presupuesto.

319. Para las partidas de gasto basadas en Suiza, la OIT ha utilizado las previsiones de la inflación anual media publicadas por el Banco Nacional Suizo para 2015, 2016 y 2017, que son, respectivamente, del -0,1 por ciento, del 0,3 por ciento y del 1,0 por ciento. Salvo indicación contraria, se han utilizado las tasas de inflación medias anuales para calcular los aumentos de los costos en 2015-2017.

320. La principal fuente para el cálculo aproximado de la inflación en los países en que se encuentran las oficinas exteriores es la

información proporcionada por el FMI. En lo que respecta a dichas oficinas, los últimos costos de 2014 se han aumentado en función de la tasa de inflación prevista para 2015, 2016 y 2017, y se han tomado en consideración las variaciones del tipo de cambio entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos. Las tasas anuales de aumento de los costos varían considerablemente según las regiones y dentro de ellas. En el cuadro A2-1 figura la tasa media anual prevista para cada región, expresada en dólares.

Cuadro A2-1. Tasas de inflación medias anuales previstas para cada región para 2016-2017

Región	Aumento porcentual
África	3,4
Américas	1,0
Estados árabes	3,3
Asia y el Pacífico	4,3
Europa	1,7

321. La metodología para la elaboración de un presupuesto de base cero adoptada en relación con los aumentos de los costos permite comparar los aumentos de los costos anteriormente previstos con los gastos reales a fin de reajustar el presupuesto para cada lugar y tipo de gasto. En general, se ha podido compensar una gran parte de la inflación prevista para 2015, 2016 y 2017, principalmente con los gastos de personal, ya que las tasas de inflación consignadas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015 han sido inferiores a lo previsto.

322. En el cuadro A2-2 se resumen los aumentos de costos para 2016-2017 desglosados por concepto de gasto a nivel de toda la Oficina. Los ajustes representan una reducción neta de unos 3,9 millones de dólares, lo que equivale a una tasa media del -0,5 por ciento para el bienio 2016-2017.

Cuadro A2-2. Ajuste de los costos por concepto de gasto en 2016-2017 (en dólares de los Estados Unidos)

Concepto de gasto	Presupuesto (en dólares constantes de los EE.UU.)	Ajuste de los costos	Ajuste porcentual en el bienio
Gastos de personal	561 623 207	-5 900 647	-1,1
Viajes en comisión de servicio	16 082 066	-4 328	0,0
Servicios contractuales	29 021 503	416 516	1,4
Gastos generales de funcionamiento	68 243 975	119 857	0,2
Suministros y materiales	3 053 205	87 427	2,9
Mobiliario y equipo	6 334 657	8 509	0,1
Amortización del préstamo para el edificio de la sede	7 794 316	0	0,0
Becas, subvenciones y CTPO	71 758 969	280 598	0,4
Otros costos	37 348 102	1 122 068	3,0
Total	801 260 000	-3 870 000	-0,5

Gastos de personal

323. Los gastos de personal representan aproximadamente el 70 por ciento del total de los gastos previstos en el presupuesto, y la disminución correspondiente de los gastos de 5,9 millones de dólares (-1,1 por ciento) constituye el mayor cambio en términos absolutos. La disminución de los gastos de personal para 2016-2017 refleja el reajuste de los gastos de personal a los niveles actuales.

324. Los gastos de personal comprenden:

- todos los gastos de los funcionarios que están presupuestados según un costo normalizado y se describen de manera detallada más adelante, y
- los gastos de contratación de los intérpretes, de los secretarios de comisión y del personal con contratos de corta duración para el servicio de conferencias; en este caso, la asignación para cubrir el aumento de los costos está en consonancia con la prevista para el personal de las categorías de servicios orgánicos y generales de la sede y con los

acuerdos alcanzados con la Asociación Internacional de Intérpretes de Conferencia.

Gastos de personal calculados en función del costo normalizado

325. En 2014-2015, la OIT introdujo un sistema de costos normalizados diferenciados con el fin de mejorar la gestión, presupuestación y contabilización de los gastos de personal en la actual estructura de grados de la Oficina. Los cambios relativos a los elementos que componen los costos normalizados se calculan tomando como base las políticas y decisiones en materia de salarios más recientes adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas de conformidad con la recomendación de la CAPI de que se apliquen de forma generalizada en todo el sistema común de las Naciones Unidas. Como la OIT participa en el régimen común de sueldos y prestaciones de las Naciones Unidas, la Oficina tiene la obligación de aplicar estos aumentos reglamentarios.

326. Los costos normalizados para 2016-2017 están basados en los costos reales en que se incurrió en 2014 para cada grado, con márgenes apropiados para tener en cuenta las tendencias de la inflación previstas, la evolución de los derechos del personal, y la movilidad y la composición general del mismo. Para 2016-2017 se ha previsto una disminución del costo normalizado del personal de la categoría de servicios orgánicos y de la categoría de servicios generales de la sede cifrada en un 1,31 y un 0,60 por ciento de media, respectivamente.

327. Categoría de servicios orgánicos: En el presupuesto no se ha previsto ningún incremento real de los sueldos para el personal de la categoría de servicios orgánicos. Las variaciones de los índices de ajuste por lugar de destino se deben a las fluctuaciones de los tipos de cambio y del costo de la vida, tal como las determina la CAPI. Dado que, por un lado, el presupuesto se elabora según un tipo de cambio presupuestario fijo entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos y que, por otro, el Presupuesto se ha adoptado según el tipo de cambio presupuestario vigente, este factor no afecta al índice de ajuste por lugar de destino correspondiente a Ginebra. Se han asignado créditos en previsión de un incremento del ajuste por lugar de destino en función de las tasas generales de inflación para el personal de la sede de Ginebra. Los índices de ajuste por lugar de destino correspondientes a las oficinas exteriores son también fijados por la CAPI y reflejan el costo de vida en cada país y la relación entre la moneda local y el dólar de los Estados Unidos.

328. El Comité Mixto de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas no ha recomendado ningún cambio de la tasa total de contribución a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas ni de la parte financiada por las organizaciones afiliadas. Se supone que el statu quo respecto de la tasa se mantendrá durante el bienio 2016-2017. Las cotizaciones a la Caja se basan en el nivel de remuneración pensionable correspondiente a cada grado. Se han tenido en cuenta en los cálculos para 2016-2017 otros incrementos anuales ligados a la inflación prevista en Nueva York.

329. Categoría de servicios generales: Las estimaciones de la inflación en Ginebra indicadas en el párrafo 326 se han tenido en cuenta en el cálculo aproximado de los sueldos del personal de la categoría de servicios generales. La tendencia continua a reducir el número de funcionarios no contratados en el ámbito local ha dado lugar a una asignación inferior de recursos para cubrir las prestaciones por expatriación, como las vacaciones en el país de origen.

330. Para el personal de la categoría de servicios generales, el nivel de la remuneración pensionable sigue siendo el equivalente en dólares a la suma del sueldo bruto local, más los subsidios por conocimiento de idiomas y los subsidios para no residentes aplicables. Cualquier variación del tipo de cambio entre el franco suizo y el dólar de los Estados Unidos tendría consecuencias para los costos en dólares de las contribuciones de las organizaciones.

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

Gastos distintos de los de personal

Viajes en comisión de servicio

332. No se han asignado fondos para cubrir el aumento del costo de los pasajes de avión. Se han previsto ajustes en las dietas de estancia para reflejar los cambios de las mismas promulgados por la CAPI en los diferentes lugares en que la OIT realiza actividades. Se ha aplicado una reducción neta en dólares de las tasas de las dietas de estancia a los gastos de viaje en dólares constantes, inclusive para los miembros del Consejo de Administración y de las comisiones y para los delegados que asisten a las reuniones tras la revisión de las reglas relativas al pago de los gastos de viaje efectuada en junio de 2014.

Gastos generales de funcionamiento

333. Servicios públicos de suministro: Aunque los precios del gasóleo siguen siendo volátiles e inciertos, se ha incluido una disminución de aproximadamente el 12 por ciento en las estimaciones presupuestarias para 2016-2017. Para Ginebra se ha previsto un aumento del 0,8 por ciento en gastos de agua sobre la base de las tarifas acordadas con los proveedores locales y se ha incorporado en las estimaciones un descenso de aproximadamente el 19 por ciento en gastos de electricidad que refleja los resultados de un proceso de licitación realizado conjuntamente con las Naciones Unidas para el suministro de energía eléctrica. En lo que respecta a las oficinas exteriores, se supone que los costos del agua y de la electricidad aumentarán conforme a la tasa local de inflación, según las previsiones del FMI.

334. Alquiler: Se han asignado fondos para financiar el aumento contractual del alquiler y el incremento de los costos asociados a los traslados por motivos de seguridad u otros motivos.

Suministros y materiales

335. Los costos de los materiales y recursos para la investigación, en particular las publicaciones periódicas y las suscripciones en línea, siguen aumentando a un ritmo significativamente superior al de la inflación general. El gasto en libros, publicaciones periódicas y otras suscripciones ha aumentado en un 4,1 por ciento de media anual.

Becas, subvenciones y cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

336. La cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario (CTPO) tiene componentes tanto en relación con las oficinas exteriores como con la sede. Las previsiones sobre el aumento de los gastos se han basado en las tasas de inflación del lugar de destino, y dan como resultado un aumento medio del 0,3 por ciento. Los fondos asignados para financiar los componentes distintos de los de personal de la contribución al Centro Interamericano para el Desarrollo del

Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) se han reducido en un 7,4 por ciento anual a fin de reflejar la inflación local prevista en el Uruguay, expresada en dólares. Habida cuenta de que, durante los últimos dos años, la inflación en Italia, expresada en dólares, ha sido inferior a lo previsto, no ha sido necesario prever un aumento de los costos para la contribución bienal al Centro de Turín.

Otros costos distintos de los de personal

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

Otras partidas presupuestarias

338. El aumento más significativo en términos de costos se debe al número creciente de jubilaciones y al porcentaje del pago del seguro de salud posterior a la terminación del servicio que debe abonar la Organización. El aumento estimado en esta categoría de costos para 2016-2017 es de 1 millón de dólares de los Estados Unidos.

339. Las ofertas recibidas de los candidatos para reemplazar al actual Auditor Externo en 2016-2017 no han entrañado un aumento de los costos de auditoría externa.

340. Esta partida comprende las contribuciones a las actividades administrativas llevadas a cabo conjuntamente dentro del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, con la CAPI, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas y el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas). Siempre que ha sido posible, se han utilizado como base las estimaciones presupuestarias para dichos órganos, y los aumentos de los costos se han calculado teniendo en cuenta la tasa de inflación general prevista en los lugares donde están ubicados esos órganos, aplicando ligeras modificaciones en el prorrateo de los costos entre los organismos participantes.

Presupuesto operativo propuesto por partidas y conceptos de gasto

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE I. PRESUPUESTO DE GASTOS CORRIENTES										
Órganos de gobernanza										
Conferencia Internacional del Trabajo	23 572 334	57 292	1 630 493	3 280 232	75 579	77 097	-	10 316	-	28 703 343
Consejo de Administración	15 389 632	2 734 573	615 638	1 040 976	27 145	74 797	-	-	-	19 882 761
Reuniones regionales principales	1 732 145	217 576	229 202	219 044	2 825	7 781	-	-	-	2 408 573
Oficina del Consejero Jurídico	3 700 705	11 154	1 830	-	-	-	-	48 912	-	3 762 601
Total para órganos de gobernanza	44 394 816	3 020 595	2 477 163	4 540 252	105 549	159 675	-	59 228	-	54 757 278
Políticas										
Normas Internacionales del Trabajo	23 456 136	716 315	1 033 107	1 856	-	22 348	-	348 816	-	25 578 578
Política de Empleo	18 968 892	565 750	1 893 717	78 704	18 355	62 317	-	424 750	-	22 012 485
Empresas	13 601 160	545 652	2 469 139	-	-	1 074	-	198 244	-	16 815 269
Políticas Sectoriales	9 484 800	152 385	440 675	2 675 931	-	-	-	141 604	-	12 895 395
Gobernanza y Tripartismo	25 173 669	841 101	1 857 064	95 622	39 348	72 495	-	1 041 504	-	29 120 803
Condiciones de Trabajo e Igualdad	20 259 234	431 342	1 209 895	26 762	14 972	16 416	-	633 849	-	22 592 470
Protección Social	10 747 752	41 790	82 378	-	-	-	-	179 235	-	11 051 155
Investigaciones y Conocimientos	18 131 271	266 049	643 961	29 317	129 303	64 776	-	376 845	-	19 641 522
Estadística	11 861 885	508 883	446 006	16 784	7 498	30 000	-	444 266	-	13 315 322
Reserva para reuniones técnicas	-	394 769	3 873	-	-	-	-	-	-	398 642
Oficina del Director General Adjunto	3 181 753	110 164	35 845	5 691	6 169	34 460	-	93 905	-	3 467 987
Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario	-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
Total para Políticas	154 866 552	4 574 200	10 115 660	2 930 667	215 645	303 886	-	10 327 754	-	183 334 364

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Programas Exteriores y Alianzas										
Cooperación Multilateral	6 693 358	195 577	324 920	857 102	15 368	14 242	-	276 685	-	8 377 252
Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores	5 241 554	116 598	165 795	15 118	-	5 647	-	109 221	-	5 653 933
Programas en África	52 360 156	1 552 184	1 465 954	12 358 687	368 343	576 238	-	10 009 111	1 543 673	80 234 346
Programas en las Américas	44 865 342	1 876 652	891 827	6 888 901	191 390	184 615	-	8 838 389	729 041	64 466 157
Programas en los Estados árabes	13 278 462	416 924	356 990	1 366 405	188 525	74 488	-	2 720 670	280 400	18 682 864
Programas en Asia y el Pacífico	50 870 652	1 074 038	1 816 382	7 486 203	562 872	612 264	-	7 670 510	701 001	70 793 922
Programas en Europa y Asia Central	20 008 112	324 974	314 760	1 371 915	-	25 460	-	2 305 740	729 041	25 080 002
Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790
Oficina del Director General Adjunto	2 034 870	97 698	12 524	16 103	3 012	7 000	-	25 961	-	2 197 168
Total para Programas Exteriores y Alianzas	195 352 506	5 654 645	5 349 152	30 360 434	1 329 510	1 499 954	-	41 968 363	3 983 156	285 497 720
Organizaciones de empleadores y de trabajadores										
Actividades para los empleadores	6 651 755	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 369 077	-	9 435 064
Actividades para los trabajadores	13 423 960	747 662	569 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517
Total para organizaciones de empleadores y de trabajadores	20 075 715	1 056 289	664 377	-	-	15 357	-	9 101 843	-	30 913 581
Gestión y Reforma										
Servicios de apoyo										
Servicios Internos y Administración	27 464 310	192 250	808 963	19 845 014	341 250	127 473	-	845 757	-	49 625 017
Gestión de la Información y de las Tecnologías	28 137 018	280 000	5 156 462	8 796 656	930 976	4 057 760	-	520 594	-	47 879 466
Reuniones, Documentos y Relaciones Oficiales	17 547 246	19 352	444 092	7 618	8 965	55 432	-	678 471	-	18 761 176
Comunicaciones e Información al Público	14 140 613	219 072	1 044 997	93 978	118 335	57 727	-	221 637	-	15 896 359
Compras y Contratos	2 797 412	23 895	-	14 509	-	3 626	-	81 688	-	2 921 130
Total para Servicios de apoyo	90 086 599	734 569	7 454 514	28 757 775	1 399 526	4 302 018	-	2 348 147	-	135 083 148

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
Servicios de gestión										
Desarrollo de los Recursos Humanos	19 175 877	162 656	645 538	957 797	7 615	8 767	-	3 204 862	-	24 163 112
Gestión Financiera	16 231 926	74 955	112 366	62 583	403	-	-	262 806	-	16 745 039
Programación y Gestión Estratégicas	4 694 516	46 744	26 335	11 029	-	27 904	-	67 655	-	4 874 183
Oficina del Director General Adjunto	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	25 174	-	2 464 242
Total para Servicios de gestión	42 274 061	401 558	920 272	1 045 499	8 018	36 671	-	3 560 497	-	48 246 576
Oficina del Director General	5 941 585	375 545	59 011	698 315	18 721	17 181	-	81 815	-	7 192 173
Control y evaluación										
Auditoría Interna y Control	2 531 135	33 169	149 054	26 441	-	8 424	-	35 532	-	2 783 755
Comité Consultivo de Supervisión Independiente	351 148	147 064	16 495	-	-	-	-	-	-	514 707
Auditoría externa	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	-	1 385 000
Función relativa a las Cuestiones de Ética	162 450	-	60 158	-	-	-	-	2 360	-	224 968
Evaluación	2 313 600	75 000	663 965	-	-	-	-	31 467	-	3 084 032
Total para Control y evaluación	5 358 333	255 233	2 274 672	26 441	-	8 424	-	69 359	-	7 992 462
Otras asignaciones presupuestarias	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
Ajuste por movimientos de personal	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126
TOTAL PARTE I	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	37 595 170	793 061 135

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
	Gastos de personal	Viajes en comisión de servicio	Servicios contractuales	Gastos generales de funcionamiento	Suministros y materiales	Mobiliario y equipo	Amortización del préstamo para el edificio de la sede	Becas, subvenciones y CTPO	Otras partidas presupuestarias	
	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.	Dólares EE.UU.
PARTE II. GASTOS IMPREVISTOS										
Gastos imprevistos	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTE III. FONDO DE OPERACIONES										
Fondo de Operaciones	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTES I-III	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	38 470 170	793 936 135
PARTE IV. INVERSIONES INSTITUCIONALES Y PARTIDAS EXTRAORDINARIAS										
Locales	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
TOTAL PARTE IV	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
TOTAL (PARTES I-IV)	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	72 039 567	38 470 170	797 390 000

Resumen de los recursos de cooperación técnica con cargo al presupuesto ordinario

	2016-2017	2016-2017
	(en dólares constantes de los EE.UU. de 2014-2015)	(ajustados en dólares de los EE.UU.)
Políticas	6 424 768	6 444 736
Programas en África	8 859 372	8 886 907
Programas en las Américas	5 237 125	5 253 402
Programas en los Estados árabes	2 420 845	2 428 369
Programas en Asia y el Pacífico	6 342 897	6 362 611
Programas en Europa y Asia Central	1 640 056	1 645 153
Cooperación Sur-Sur y cooperación triangular	1 766 300	1 771 790
Actividades para los empleadores	2 270 289	2 277 345
Actividades para los trabajadores	5 721 598	5 739 381
	40 683 250	40 809 694