



► Textos adoptados

Conferencia Internacional del Trabajo - 109.ª reunión, 2021

Resolución sobre las desigualdades y el mundo del trabajo

(11 de diciembre de 2021)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 109.ª reunión, 2021,

Habiendo celebrado una discusión general sobre las desigualdades y el mundo del trabajo, y teniendo en cuenta la Declaración de Filadelfia, 1944, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019,

1. Adopta las siguientes conclusiones;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a prestar la debida consideración a estas conclusiones y a orientar a la Oficina sobre la puesta en práctica de las mismas;
3. Pide al Director General que:
 - a) prepare un plan de acción para poner en práctica las conclusiones y lo presente al Consejo de Administración para que lo examine en su 344.ª reunión, en marzo de 2022;
 - b) comunique las conclusiones a las organizaciones internacionales y regionales pertinentes, y
 - c) tenga en cuenta las conclusiones cuando prepare las futuras propuestas de Programa y Presupuesto y cuando movilice recursos extrapresupuestarios.

Conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo

I. Desigualdades: Un problema mundial que requiere una acción urgente

1. La desigualdad es un fenómeno complejo, multifacético y que presenta muchas formas y componentes. Es necesario abordar las distintas dimensiones de la desigualdad en el mundo del trabajo.
2. La desigualdad de los ingresos dentro de los países ha aumentado en la mayoría de ellos. La desigualdad de la riqueza mundial es elevada. Se han obtenido importantes avances en la

reducción de la pobreza extrema y en la disminución de la desigualdad entre los países, aunque la pandemia de COVID-19 ha anulado algunos de esos avances. En general, hay una importante desigualdad de los ingresos en todo el mundo y desde hace tiempo se viene produciendo una disminución de la participación del trabajo en el ingreso a nivel mundial: la distribución del crecimiento de los ingresos ha sido muy desigual pues la mayoría de la población mundial se ha beneficiado en mucha menor medida que las personas de ingresos más elevados.

3. Los altos niveles de desigualdad entre los países y dentro de ellos pueden tener su origen en una interacción compleja y multifacética de prácticas y políticas macroeconómicas, comerciales, de inversión, laborales y de empleo. Los factores coadyuvantes varían y pueden incluir: la pobreza, la informalidad, el desempleo estructural, la ausencia de espacio fiscal para el desarrollo socioeconómico, las disparidades de desarrollo, los problemas de gobernanza y rendición de cuentas a escala nacional y mundial. También pueden comprender la ausencia de instituciones viables, la falta de protección de los derechos laborales, la ineficacia de los sistemas fiscales, los flujos financieros ilícitos, la falta de una fiscalidad adecuada de las empresas, las finanzas y el patrimonio, la falta de un entorno propicio para las empresas sostenibles, la falta de una protección social universal adecuada, con inclusión de pisos de protección social, y las elevadas obligaciones del servicio de la deuda. Un comercio internacional justo, basado en las normas y respetuoso de los derechos laborales, que fomenta salarios y condiciones de trabajo justos y la adición de valor a lo largo de las cadenas mundiales de suministro puede ser un catalizador del crecimiento económico y del desarrollo, y contribuye a reducir la desigualdad de ingresos entre los países.
4. La pandemia de COVID-19, que ha provocado una crisis económica y social sin precedentes, ha expuesto y agravado las desigualdades existentes en muchos países. Ha sacado a la luz la capacidad desigual de los países para absorber los choques externos y la capacidad desigual de los Gobiernos para establecer las medidas de salud pública necesarias debido, entre otras cosas, a limitaciones financieras, así como la falta de equidad entre los países ricos y los países pobres para acceder a las vacunas. Los trabajadores en formas de empleo inseguras y de la economía informal, especialmente las mujeres y los grupos desfavorecidos, se han visto afectados de manera desproporcionada por la pérdida de ingresos y otros efectos negativos. La pandemia también ha demostrado que los países no tienen la misma capacidad para utilizar paquetes de estímulo fiscal para afrontar la crisis y permitir a la vez que la economía se recupere una vez superada la crisis.
5. Los países más pobres corren el riesgo de quedar rezagados en las próximas décadas debido, entre otras razones, a las deficiencias estructurales preexistentes en sus economías y a la falta del espacio fiscal necesario para fomentar la recuperación de la crisis de la COVID-19. Algunos tienen grandes limitaciones a causa de una deuda crónica, que ha aumentado durante la pandemia, pues canalizan un porcentaje más elevado de los ingresos nacionales hacia el servicio de la deuda, y reducen los fondos que destinan al desarrollo socioeconómico.
6. Dentro de los países, unos altos niveles de desigualdad en el mundo del trabajo pueden tener graves consecuencias económicas, sociales y políticas. Pueden frenar el crecimiento económico, socavar la movilidad social y la cohesión social, deteriorar la salud pública, aumentar el riesgo de malestar social y menoscabar los objetivos de la Declaración de Filadelfia. También pueden ser una de las causas fundamentales del trabajo infantil y del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
7. El tipo y la magnitud de las desigualdades varían de un país a otro y a lo largo del tiempo, pero las desigualdades de género siguen siendo persistentes y generalizadas, a pesar de que en las

últimas décadas se han obtenido algunos progresos. Esto se manifiesta en diferencias salariales de género y en la violencia y el acoso por razón de género, que siguen registrando niveles elevados. La crisis de la COVID-19 ha anulado algunos de los logros obtenidos por las mujeres. Las niñas y las mujeres se han visto obligadas a abandonar la educación, la formación y el mercado de trabajo porque aún siguen asumiendo la mayor parte de la carga del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado y están representadas de manera desproporcionada en los sectores de servicios más afectados y debido también a otros obstáculos, lo que tiene consecuencias preocupantes para las perspectivas actuales y futuras de bienestar y autonomía de las mujeres, así como para la recuperación económica.

8. La crisis de la COVID-19 ha afectado de manera desproporcionada a las personas vulnerables a la discriminación por cualquiera de los motivos abarcados por las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos. Las desigualdades son más marcadas cuando hay una interseccionalidad de múltiples factores de discriminación.
9. Los dos mil millones de trabajadores de la economía informal se encuentran entre los más afectados por la crisis de la COVID-19, ya que suelen ganar mucho menos que los trabajadores con empleo formal, tienen el doble de posibilidades de caer en la pobreza, registran bajas tasas de ahorro y a menudo afrontan los déficits más graves de trabajo decente. Esto incluye la falta de acceso a la protección social, y una mayor exposición a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, así como obstáculos a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Las mujeres están representadas de manera desproporcionada en la economía del cuidado y el trabajo doméstico remunerados de la economía informal, en particular las trabajadoras domésticas migrantes. Las mujeres han tenido que afrontar peores condiciones de trabajo y una menor seguridad del empleo durante la pandemia. Las unidades económicas de la economía informal tienen un bajo nivel de productividad, una capacidad de inversión limitada y una escasa acumulación de capital, lo que las hace especialmente vulnerables a las crisis económicas.
10. La desigualdad de acceso a oportunidades económicas y de trabajo decente, financiación, servicios públicos de calidad, educación de calidad y formación pertinente, infraestructuras de servicios sociales esenciales e infraestructura digital entre zonas urbanas, rurales y periféricas y entre regiones más ricas y más pobres también contribuye a agravar las desigualdades en el mundo del trabajo y a generar un creciente sentimiento de fractura social.
11. Algunas desigualdades surgen mucho antes de que las personas se incorporen al mundo del trabajo y es esencial abordarlas para reducirlas tanto en el mercado de trabajo como fuera de él. Dado que el trabajo es la principal fuente de subsistencia, cuando no la única, de la mayor parte de la población mundial, el mundo del trabajo desempeña una función importante en la reducción de las desigualdades, inclusive en lo que respecta a la movilidad social intergeneracional. El hecho de que haya grandes desigualdades entre la población adulta actual hace que sea más difícil asegurar la igualdad de oportunidades para la próxima generación.
12. En la Declaración de Filadelfia se reconoce «la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan», entre otros objetivos, «lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida», y «adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección». En el Convenio sobre el salario mínimo, 1970 (núm.131) se reconoce que los salarios mínimos adecuados son determinantes para reducir las desigualdades y que deberían tenerse en

cuenta dos elementos imprescindibles, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales: 1) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y 2) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Como se señala en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, la persistencia de la pobreza, la desigualdad y la injusticia constituyen una amenaza para los avances económicos y sociales históricos que han dado lugar a condiciones de trabajo más humanas. La crisis de la COVID-19 ha subrayado la necesidad urgente de actuar sin demora para reducir las desigualdades, promover un crecimiento inclusivo y construir mejor para el futuro, entre otras cosas, abordando los efectos en el mundo del trabajo de las megatendencias actuales, como el cambio climático, la digitalización, los cambios demográficos y la globalización. Actuar con eficacia supone identificar y abordar primero las causas de las desigualdades, y es indispensable para lograr la justicia social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, inclusive a través de la solidaridad y la cooperación, y para asegurarse de que nadie se quede atrás.

II. Causas de las desigualdades en el mundo del trabajo

13. El carácter multidimensional de las desigualdades va asociado a una multiplicidad de causas estructurales y sistémicas interrelacionadas, y muy a menudo, sinérgicas a nivel internacional y nacional. La desaceleración mundial de la productividad del trabajo y la disminución de la participación del trabajo en la renta ha frenado el crecimiento de los salarios en los últimos años. La disminución de la participación del trabajo en la renta se refleja en un aumento de los ingresos de los que más ganan, y obstaculiza el desarrollo sostenible. Esto ocurre a nivel mundial y nacional. Las causas de la desigualdad y sus repercusiones varían en función de los contextos nacionales, de los grupos afectados y de las formas de desigualdad. Tanto los factores externos como las decisiones políticas tienen un impacto en la desigualdad.
14. La falta de transferencia y utilización de tecnologías a través y en el marco de las cadenas mundiales de suministro, la desaceleración mundial de la productividad laboral de las últimas décadas y los distintos niveles de productividad entre los países constituyen algunas de las causas de la desigualdad de los ingresos entre ellos. Existen también variaciones intersectoriales de la productividad e importantes diferencias de productividad entre las empresas de un mismo sector. El desfase de larga data entre salarios y productividad es también un factor determinante de la desigualdad de los ingresos laborales dentro de un mismo país. Las diferencias de productividad entre las empresas también pueden obedecer al tamaño de las mismas, ya que los niveles de productividad de algunas pequeñas y medianas empresas son más bajos que los de las empresas más grandes. Las diferencias salariales, que pueden ser atribuibles a las diferencias en materia de competencias y a los diversos niveles de productividad laboral dentro de las empresas, constituyen una parte importante de la desigualdad de los ingresos laborales. Las cadenas mundiales de suministro han contribuido al crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la iniciativa empresarial y pueden contribuir a la transición de la economía informal a la economía formal. Pueden impulsar el desarrollo mediante la promoción de la transferencia de tecnología, la adopción de nuevas prácticas de producción y la evolución hacia actividades de mayor valor añadido, lo que mejoraría el desarrollo de las competencias, la productividad y la competitividad. Al mismo tiempo, la integración en las cadenas mundiales de suministro ha planteado retos para el desarrollo económico y social y para el medio ambiente, en particular para los países en desarrollo que se encuentran en situación de gran desventaja por la falta de

espacio fiscal y margen de políticas para promover actividades de mayor valor añadido y el desarrollo sostenible. Las deficiencias en las cadenas mundiales de suministro han contribuido a que se generen déficits de trabajo decente, inclusive en los ámbitos del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la seguridad y salud en el trabajo, los salarios, los horarios de trabajo, y la relación de trabajo. Tales deficiencias han menoscabado el desarrollo sostenible y los derechos de los trabajadores, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, contribuye a promover una distribución equitativa de los beneficios generados por el valor añadido a lo largo de las cadenas mundiales de suministro.

15. Los niveles crónicamente elevados de la deuda externa constituyen un factor de desigualdad para muchos países en desarrollo, ya que la carga de cumplir con las obligaciones derivadas del alto servicio de la deuda limita el espacio fiscal necesario para revertir los problemas estructurales que impiden el desarrollo.
16. El ingreso laboral es la principal fuente de ingreso de la mayoría de los hogares de todo el mundo. El acceso desigual al trabajo y la pobreza laboral son factores importantes de desigualdad. Millones de personas están desempleadas y muchas más están subempleadas. La crisis de la COVID-19 ha provocado un aumento de estas cifras y ha afectado sobre todo a las personas que trabajan en empleos menos remunerados y con modalidades de empleo inseguras. La falta de empleo pleno, productivo y libremente elegido y de trabajo decente para todos obedece a causas muy diversas; entre ellas, figuran las políticas macroeconómicas y fiscales inadecuadas, la falta de políticas industriales sostenibles, la falta de un entorno propicio para las empresas sostenibles, y una baja demanda agregada, a menudo asociadas a una disminución de la participación del trabajo en la renta nacional y a una transformación estructural ineficaz de las economías.
17. La desigualdad se deriva no solo de la falta de empleo, sino también de la calidad del mismo. Esto afecta en primer lugar y sobre todo a las personas que trabajan en la economía informal, que representan más del 60 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. La informalidad no solo se asimila a los déficits más pronunciados de trabajo decente, sino que también afecta el margen de acción de los Gobiernos porque limita el espacio fiscal y la capacidad del Estado para dar acceso a los servicios públicos para todos y garantizar una redistribución apropiada a través de transferencias sociales y sistemas tributarios. Cada vez más, muchos trabajadores se desempeñan en formas de trabajo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo con contratos de duración determinada y el trabajo a través de agencias privadas de empleo, que pueden representar un trampolín de acceso al empleo, especialmente para los trabajadores que tienen más dificultades para incorporarse en el mercado de trabajo, como los trabajadores jóvenes, los trabajadores poco calificados y los trabajadores migrantes. Estos tipos de trabajo pueden generar déficits de trabajo decente, entre otras razones, cuando no están bien regulados, cuando no se utilizan para los fines específicos para los que fueron diseñados, sino para eludir las obligaciones jurídicas y contractuales del empleador, o cuando no ofrecen protecciones laborales y sociales adecuadas, lo que puede contribuir a socavar la competencia leal y a agravar las desigualdades en el mundo del trabajo.
18. Los marcos jurídicos y normativos insuficientes o deficientes, incluidos los relativos a la seguridad y salud en el trabajo y políticas activas del mercado de trabajo, junto con la informalidad e instituciones del mercado de trabajo disfuncionales, contribuyen a acentuar las desigualdades. En efecto privan a algunos trabajadores de una protección laboral y social adecuada y eficaz, y de igualdad de acceso a oportunidades, y limitan la sostenibilidad de las empresas y el crecimiento. La mayor parte de la población mundial carece de cualquier forma de protección social, lo cual, en situaciones de crisis, puede sumir a muchas personas en la pobreza y agravar las desigualdades. La disminución de la afiliación sindical y del nivel de

cobertura de la negociación colectiva a causa de varios factores, entre otros, violaciones del derecho de sindicación y de negociación colectiva o a causa de otros obstáculos también ha contribuido a un aumento de las desigualdades salariales.

19. La prestación insuficiente y el acceso desigual a servicios públicos y educación de calidad, así como a formación y aprendizaje permanente son factores determinantes de la desigualdad. Si bien las tasas de alfabetización y los niveles de educación en el mundo mejoraron en los últimos años, sigue habiendo importantes desigualdades de acceso a la educación y a la formación. También hay disparidades en el acceso a la salud, el transporte, el saneamiento, los cuidados, el agua, la energía, la vivienda, especialmente para las personas que viven en zonas rurales, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores poco calificados y los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
20. La discriminación, incluidas sus formas sistémicas, múltiples e interseccionales, sigue siendo una dimensión persistente y omnipresente y una causa fundamental de desigualdad, que se manifiesta a menudo en la falta de igualdad de oportunidades profesionales en el mercado de trabajo y de movilidad social. Un problema importante es la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Las mujeres de todo el mundo siguen teniendo grandes dificultades para incorporarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo, y siguen asumiendo la mayor parte de la responsabilidad del trabajo del cuidado no remunerado. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo generan y refuerzan las desigualdades. La discriminación dificulta no solo la igualdad de acceso a la educación, la formación y el aprendizaje permanente, sino también el acceso al empleo de calidad, la vivienda, la movilidad, la tierra y el capital, así como a la protección social.
21. El cambio climático, la digitalización, la globalización y los cambios demográficos están transformando el mundo del trabajo, y aunque algunos de estos fenómenos brindan oportunidades, también plantean retos que pueden contribuir a aumentar las desigualdades. El cambio climático afecta de manera desproporcionada la calidad de vida y los medios de subsistencia de las poblaciones vulnerables que poseen menos recursos para mitigar sus efectos nefastos. Pone en peligro el empleo, los medios de vida y la productividad de algunos sectores esenciales para el desarrollo y el crecimiento sostenibles. La digitalización y el auge de las plataformas digitales de trabajo pueden crear nuevos factores de desigualdad, aunque también brindan a los trabajadores oportunidades generadoras de ingresos. El lado negativo es que los ingresos suelen ser bajos, el empleo, inestable, y la protección social, a menudo inexistente. Además, la brecha digital agrava las desigualdades existentes.

III. Una estrategia de la OIT integral e integrada para afrontar las desigualdades en el mundo del trabajo

22. Para reducir las desigualdades, alcanzar la justicia social y asegurar que nadie se quede atrás, es necesario actuar simultáneamente en varios ámbitos de política, y deberían evitarse los enfoques fragmentados y aislados. La reducción de las desigualdades en el contexto de una recuperación inclusiva y centrada en las personas exige intervenciones combinadas, coordinadas y coherentes a distintos niveles, atendiendo a las circunstancias específicas de los países. La reducción de las desigualdades también exige reconocer que existe una interconectividad entre las naciones y los pueblos. El fortalecimiento de la cooperación y de la solidaridad bilaterales, regionales y multilaterales también debe formar parte integrante de una estrategia exitosa para afrontar las desigualdades.
23. Los Miembros, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, deberían dar prioridad a:

- a) **Establecer un programa positivo para reducir las desigualdades mediante la generación de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, en un contexto de transición justa, digitalización y cambios demográficos, y de conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169).** La creación de empleo es fundamental para reducir la desigualdad. Para ello se necesita un marco macroeconómico favorable al empleo y que tenga en cuenta las cuestiones de género, con inclusión de políticas fiscales, monetarias, industriales, sectoriales, y laborales, políticas activas de mercado de trabajo eficientes y entornos normativos propicios. También se necesita un entorno propicio para las empresas sostenibles que permita aumentar la productividad y reducir las diferencias de productividad entre las empresas. Asimismo, se precisa realizar evaluaciones de impacto en el empleo para evaluar las políticas, las estrategias de desarrollo socioeconómico y las inversiones y para minimizar el crecimiento sin empleo. También es esencial invertir en empresas sostenibles, en la fuerza de trabajo, en investigación y desarrollo, en innovación y mejoras tecnológicas y en la economía real. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, permite lograr un reparto justo de los aumentos de la productividad y del crecimiento económico, lo que contribuye a distribuir de manera más equitativa el ingreso y la riqueza. Además, para reducir la brecha digital, es indispensable realizar inversiones a fin de desarrollar o mejorar la infraestructura digital. Una transición justa constituye un medio esencial para minimizar los efectos negativos de los cambios ambientales y climáticos, y para aprovechar el potencial que ofrece la creación de trabajo decente en una economía más verde. De esta manera se ampliaría el acceso de los más vulnerables y desfavorecidos a los mercados de trabajo.
- b) **Fomentar la igualdad de oportunidades, el acceso a educación y formación de calidad y a servicios públicos de calidad: garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la educación mediante la promoción del acceso para todos, desde la primera infancia, a una educación de calidad y pertinente.** El acceso a la formación y el aprendizaje permanente es indispensable para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, facilitar el éxito de las transiciones en el mercado de trabajo y contribuir a lograr la igualdad de género y la inclusión social. Para ello es necesario mejorar la calidad y la pertinencia de la educación, la formación y el desarrollo de las competencias de manera que respondan a las necesidades de la sociedad y del mercado de trabajo a fin de aumentar la empleabilidad, la capacidad de adaptación a los rápidos cambios del mundo del trabajo y la productividad, y para distribuir los beneficios de los avances tecnológicos, las transiciones ecológicas y los cambios demográficos. El diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede contribuir a fomentar las competencias, la formación y el aprendizaje permanente de calidad. Es necesario prestar un apoyo específico a los grupos desfavorecidos a fin de reducir los obstáculos al acceso a la educación y a la formación, así como reducir la segregación de género en los estudios de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y mediante la orientación profesional y empleos que tengan en cuenta la dimensión de género. El desarrollo de competencias, con inclusión del perfeccionamiento de las competencias, del reciclaje profesional y del aprendizaje permanente, con especial atención a los grupos desfavorecidos, son elementos esenciales de las estrategias de recuperación. Fortalecer los servicios públicos de calidad contribuye a reducir el trabajo del cuidado no remunerado porque permite la participación en el mercado de trabajo.

- c) **Asegurar una protección adecuada para todos los trabajadores y fomentar una distribución justa de los frutos del progreso.** El fortalecimiento de la eficacia y la capacidad de integración de las instituciones del mercado de trabajo, incluidos los servicios de inspección pertinentes, es primordial para afrontar las desigualdades y la pobreza. Se deben garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo a todos los trabajadores, independientemente de su relación de trabajo, incluidos los trabajadores en formas de trabajo inseguras de la economía formal e informal. La puesta en práctica de sistemas de negociación colectiva y de medidas que preconicen la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la transparencia salarial, entre otras, inclusive en las cadenas de suministro, son esenciales para una distribución justa de los frutos del progreso económico. Los salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, son también herramientas poderosas para reducir las desigualdades y deberían fijarse teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como los factores económicos, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).
- d) **Acelerar la transición a la formalidad abordando las causas fundamentales de la informalidad.** La formalización de la economía es una condición necesaria para reducir la pobreza y las desigualdades, promover el trabajo decente, aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas y ampliar el margen de acción de los Gobiernos, especialmente en tiempos de crisis. De conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y reconociendo que las vías de transición hacia la formalidad dependen de las circunstancias nacionales, las estrategias integrales e integradas que abordan múltiples factores de informalidad son las más eficaces. Las estrategias de formalización eficaces, con perspectiva de género y no discriminatorias combinan intervenciones destinadas a incrementar la capacidad de la economía formal de brindar oportunidades de trabajo decente; absorber a los trabajadores y las unidades económicas que actualmente forman parte de la economía informal, y reforzar la capacidad de las personas y de las empresas para incorporarse a la economía formal. Es indispensable identificar los incentivos adecuados y eliminar los obstáculos a la formalidad para fomentar la iniciativa empresarial, la inversión privada, el crecimiento económico y la creación de trabajo decente. En el contexto de la crisis de la COVID-19, también es de capital importancia evitar la informalización del empleo formal.
- e) **Garantizar la igualdad de género y la no discriminación y promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.** Para ello se precisa un enfoque integrado e integral que sitúe a las personas en el centro de atención, que tenga en cuenta el impacto de la interseccionalidad de identidades personales, así como las condiciones de vulnerabilidad, y que aborde la igualdad a lo largo de todo el ciclo vital. Esto implica eliminar barreras que impiden a las mujeres incorporarse, permanecer y progresar en el mercado de trabajo, como los estereotipos, las leyes y prácticas discriminatorias, la división injusta del trabajo del cuidado no remunerado y la falta de modalidades de trabajo flexibles; garantizar el acceso a cuidados a largo plazo y cuidados para los niños que sean de calidad y asequibles; reforzar las acciones y políticas para poner fin a la discriminación racial y a todas las demás formas de discriminación, y para lograr la igualdad de oportunidades y de trato para todos; reducir la brecha salarial y de las pensiones por razón de género, y hacer realidad la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos; abordar la segregación ocupacional y aumentar la disponibilidad de datos desglosados por sexo, edad, discapacidad, raza, origen étnico, estatus migratorio y ubicación geográfica.

- f)* **Promover el comercio y el desarrollo en aras de una globalización equitativa y una prosperidad compartida.** A fin de promover la creación de empleo, el crecimiento inclusivo, el desarrollo sostenible, y la reducción de las desigualdades, la Organización Internacional del Trabajo debería, de conformidad con la Declaración de Filadelfia, colaborar plenamente con los organismos internacionales pertinentes para «evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen». Esto incluye determinar de qué manera las cadenas mundiales de suministro pueden contribuir a reducir las desigualdades en el mundo del trabajo, especialmente entre los países ricos y los países pobres.
- g)* **Lograr la protección social universal.** Hay una urgente necesidad de fortalecer los sistemas nacionales de protección social, ampliando su alcance a aquellas personas que por ahora no están adecuadamente protegidas y asegurando que todas las personas tengan acceso a una protección integral, adecuada y sostenible a lo largo del ciclo vital. Ello ofrece una base sólida que permite a los países hacer frente a las desigualdades y promover una recuperación inclusiva y la resiliencia ante las crisis.

24. La Oficina Internacional del Trabajo debería:

- a)* Elaborar, en consulta con los mandantes, una estrategia integral e integrada que quede plasmada, entre otras cosas, en los Planes Estratégicos de la OIT y en los Programas y Presupuestos a fin de orientar a sus Miembros, sobre todo a nivel de los países, para acelerar la adopción de medidas con objeto de reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo. La estrategia debería recalcar el vínculo entre el Programa de Trabajo Decente y la desigualdad, y los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Debería contribuir a lograr una recuperación centrada en las personas que sea inclusiva, sostenible y resiliente, reforzando a la vez el mandato de justicia social de la Organización, renovado por la Declaración del Centenario. También debería prestar especial atención a los programas transformadores para lograr la igualdad de género; y la igualdad, la diversidad y la inclusión, de conformidad con el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. La estrategia debería promover una combinación de políticas y medidas sinérgicas que aborden las diferentes causas de la desigualdad, se basen en las normas internacionales del trabajo, se sustenten en datos empíricos, y estén adaptadas a las circunstancias específicas de cada país. La combinación de políticas debería perseguir que el empleo, la protección de los derechos de los trabajadores, la no discriminación y la igualdad de oportunidades, la distribución justa de los frutos del progreso y la redistribución ocupen un lugar central en las medidas para combatir las desigualdades y alcanzar la justicia social. Esta estrategia contribuiría a posicionar a la OIT como un actor clave de la lucha contra las desigualdades, tanto en los países como a nivel internacional.
- b)* Ayudar a los mandantes, inclusive a través de los Programas de Trabajo Decente por País y de servicios apropiados de asesoramiento técnico, a establecer estrategias integrales e integradas para reducir las desigualdades en el mundo del trabajo, y a diseñar e implementar medidas en los siete ámbitos pertinentes antes mencionados. Dicho apoyo debería proporcionarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes y los planes de acción acordados por el Consejo de Administración con respecto a los cuatro pilares del trabajo decente para dar seguimiento a las resoluciones y declaraciones de la Conferencia relativas a ámbitos como la protección social, las

competencias y el aprendizaje permanente y a la estrategia relativa a la formalización de la economía informal. También debería prestarse atención a la intensificación de las actividades de la OIT sobre el trabajo decente y la productividad, teniendo en cuenta las orientaciones formuladas por el Consejo de Administración en marzo de 2021; el fomento de la igualdad de oportunidades, el empleo juvenil y un entorno propicio para las empresas sostenibles; la promoción de un programa transformador para la igualdad de género y la no discriminación, y la formulación de mejores medidas para promover sistemas de negociación colectiva inclusivos a todos los niveles apropiados, así como otras formas de diálogo social, a fin de contribuir a alcanzar una distribución justa de los frutos del progreso para todos.

- c) Integrar sistemáticamente, en el marco de su contribución a la reforma de las Naciones Unidas, las cuestiones relacionadas con la desigualdad en las actividades realizadas a nivel de los países y en los Programas de Trabajo Decente por País, situando el diálogo social como eje de los debates sobre políticas, y reforzando a la vez las oficinas de país de la OIT e impulsando aún más el enfoque «Una OIT».
- d) Integrar las cuestiones relacionadas con la desigualdad en el seguimiento de la Declaración del Centenario de la OIT y del Llamamiento mundial a la acción, así como en el Programa y Presupuesto de la OIT, recalcando de manera explícita la posible contribución de determinados resultados a la reducción de la desigualdad y basándose en programas por país pertinentes y en curso con miras a ampliar su alcance y a maximizar su impacto.
- e) Actuar con urgencia para reforzar la coordinación y la cooperación multilaterales, incluso con las instituciones financieras internacionales y otras organizaciones pertinentes, con respecto a la cuestión de la desigualdad, asegurando que la OIT promueve las políticas de pleno empleo y de trabajo decente, la evaluación del impacto en el empleo, así como la armonización con las normas internacionales del trabajo y evalúa los efectos de las políticas económicas y financieras internacionales, con inclusión de la deuda externa, sobre los resultados del mercado de trabajo y las desigualdades. En la recuperación socioeconómica de la pandemia, ello contribuirá a aumentar la eficacia y la coherencia de las políticas, entre otras cosas, en relación con la prestación de apoyo de emergencia al empleo, la continuidad de las actividades de las empresas y la protección laboral y social, con especial hincapié en las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia. Este tipo de cooperación es crucial para tomar en consideración las interrelaciones entre los factores de desigualdad dentro y fuera del mundo del trabajo a fin de proporcionar suficiente espacio fiscal para aplicar las políticas destinadas a combatir las desigualdades.
- f) Proseguir con las actividades de investigación y recopilar conocimientos destinados a proporcionar orientaciones basadas en datos empíricos para luchar contra la desigualdad en el mundo del trabajo, abordar de manera apropiada la promoción de una transición equitativa hacia una economía digital y neutral en el uso de carbono, y adquirir conocimientos sobre la transmisión intergeneracional de las desventajas, así como sobre las causas de las tendencias a la baja de la participación del trabajo en el ingreso y las posibles medidas para afrontarlas. Esas investigaciones deberían tener en cuenta las circunstancias específicas de cada país e incluir la presentación periódica de informes de seguimiento sobre las distintas dimensiones de la desigualdad en el mundo del trabajo y los cambios demográficos. Seguir adelante con los preparativos de un informe de referencia periódico sobre el objetivo estratégico del diálogo social y el tripartismo.

- g)* Continuar promoviendo la ratificación y la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT y aquellos instrumentos de la OIT relacionados con las políticas de empleo, la relación de trabajo y las condiciones de trabajo, la informalidad, las situaciones de crisis, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como los trabajadores con responsabilidades familiares, los pueblos indígenas y tribales, y los trabajadores domésticos.
- h)* Acelerar la implementación de un programa transformador para la igualdad de género y un programa transformador para la igualdad, la diversidad y la inclusión, de conformidad con la Declaración del Centenario de la OIT y el Llamamiento mundial a la acción.
- i)* Redoblar esfuerzos para ayudar a los mandantes a elaborar e implementar políticas de empleo con perspectiva de género, de conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). Ayudar igualmente a los mandantes a establecer sistemas de fijación de salarios mínimos que sean eficaces y basados en datos empíricos y que promuevan salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y promover la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 131. En este contexto, seleccionar recomendaciones de política innovadoras y basadas en datos empíricos para abordar las brechas salariales y de las pensiones por motivos de género.