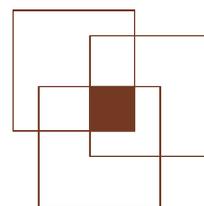




Organización
Internacional
del Trabajo

EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES PARA 2012-13

balance
del
bienio



Sectoral
Activities
Department

**EL PROGRAMA
DE ACTIVIDADES
SECTORIALES PARA 2012-13**

EL PROGRAMA DE ACTIVIDADES SECTORIALES PARA 2012-13: BALANCE DEL BIENIO

El Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) promueve el trabajo decente en sectores económicos y sociales específicos ayudando a los mandantes de la OIT a responder a las necesidades y los desafíos que se les plantean a nivel mundial, regional y nacional. El enfoque sectorial tiene un carácter transversal en todo el Programa de Trabajo Decente.

SECTOR lleva a cabo su labor: promoviendo y apoyando la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo; desarrollando y compartiendo conocimientos sobre las principales tendencias en materia laboral y social a nivel sectorial mediante estudios orientados a la acción; creando consenso entre los mandantes tripartitos de la OIT sobre políticas y prácticas sectoriales mediante la organización de reuniones tripartitas; fortaleciendo la capacidad de los mandantes tripartitos a través de la realización de proyectos de cooperación técnica, y mejorando la coherencia de las políticas con el objetivo de promover el trabajo decente a nivel sectorial, por medio de alianzas con otras agencias de las

Naciones Unidas y con organizaciones multilaterales.

En los últimos años, el funcionamiento de los distintos sectores se ha visto profundamente afectado por la globalización, la crisis mundial del empleo, la transformación de los métodos de producción, las nuevas tecnologías y la organización del trabajo en cadenas mundiales de suministro. Dichos cambios han llevado a SECTOR a buscar nuevas formas de diálogo social sectorial.

El presente folleto ofrece un panorama de las actividades emprendidas por SECTOR para hacer frente a dificultades concretas en diferentes sectores. Si bien los ejemplos que figuran a continuación no son sino una pequeña muestra de todos los logros que ha ido atesorando SECTOR a lo largo del bienio 2012-2013, ilustran los resultados obtenidos y el tipo de actividades que cabría llevar a cabo para afrontar futuros problemas.

CREACIÓN DE CONSENSO ENTRE LOS MANDANTES



Foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas, 12 - 13 diciembre 2012. Ginebra, Suiza.

La primera reunión sectorial de la OIT tuvo lugar en 1927. Son muchos años ya los que SECTOR lleva organizando reuniones beneficiosas para las relaciones laborales. Las reuniones tripartitas, los foros de diálogo mundial y las reuniones de expertos ofrecen a los participantes la oportunidad de compartir su experiencia personal y mejorar el mundo del trabajo en su sector orientando a la OIT sobre la elaboración, la promoción y la aplicación de convenios, recomendaciones y repertorios prácticos sectoriales, y explorando maneras novedosas de promover el Programa de Trabajo Decente. En el bienio 2012-2013, SECTOR organizó cinco foros de diálogo mundial y tres reuniones de expertos. A partir de información actualizada y estudios recientes, SECTOR elabora documentos temáticos y proyectos de directrices que presenta a las reuniones.

PESCA: FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL PARA LA PROMOCIÓN DEL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO EN LA PESCA, 2007 (NÚM. 188)

En el mundo hay cerca de 30 millones de pescadores, la mitad de los cuales trabaja a tiempo completo en buques pesqueros. A menudo estas personas deben llevar a cabo actividades extenuantes en condiciones peligrosas durante largas horas de trabajo. En mayo de 2013, los participantes en este foro de diálogo mundial examinaron los desafíos actuales que plantea la aplicación del Convenio núm. 188. El resultado del debate fue un documento estructurado en torno a cuatro puntos de consenso: cuestiones sociales y laborales en el sector pesquero; la contribución del Convenio núm. 188 en lo referente a estas cuestiones sociales y laborales; experiencias y desafíos en la aplicación y ratificación del Convenio, y recomendaciones para acciones futuras por parte de la OIT y sus Miembros.

En 2013, Sudáfrica ratificó el Convenio núm. 188 tras un amplio diálogo social a nivel nacional y con el apoyo de la OIT. A continuación presentamos una entrevista con el capitán Nigel Campbell, representante gubernamental de Sudáfrica.

¿En qué consiste su intervención en el diálogo social de la OIT?

Tuve el honor de presidir la Comisión que ultimó y adoptó el Convenio núm. 188 y todas las reuniones de expertos.

¿Cuáles han sido los principales cambios que ha experimentado su sector en los dos últimos años y en qué medida esa transformación se ha visto propiciada por el diálogo social?

En ese tiempo no se han producido muchos cambios. Ello se debe a que Sudáfrica inició el proceso de diálogo social en 2008 con las miras puestas en la ratificación del Convenio núm.188, la cual no tuvo lugar hasta 2013. Aunque el sector ha pasado por momentos difíciles desde 2009, estamos constatando avances en las condiciones de empleo y trabajo, y la situación no hará sino mejorar cuando las leyes elaboradas para dar efecto al Convenio núm. 188 entren en vigor en 2014.

¿Podría indicarnos cuáles son las prioridades que le hubiera gustado debatir en una reunión de la OIT?

Como presidente no siempre es fácil plantear un asunto; no obstante, si en alguna ocasión el debate llegaba a un punto muerto, mi opción consistía en recurrir al método sudafricano para introducir una vía alternativa que permitiera lograr el consenso.

¿Qué aspecto de la participación en una reunión de la OIT despierta en usted mayores expectativas?

La posibilidad de aprender y compartir ideas con otros interlocutores sociales sobre cómo resolver los problemas.

¿Se le ocurren uno o dos momentos memorables que haya vivido durante una reunión de la OIT?

Para mí sería la presentación del Convenio núm. 188 en sesión plenaria durante la 96.^a reunión de la CIT y ser testigo de su adopción por una abrumadora mayoría.

PETRÓLEO Y GAS: FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL

Las futuras necesidades en materia de competencias profesionales y formación en el sector del petróleo y el gas fueron el tema de este foro de diálogo mundial, que se celebró en diciembre de 2012. En vista de la creciente demanda de energía y las jubilaciones previstas en los próximos años, es de prever que se produzca una escasez de trabajadores calificados. Como solución, los participantes reiteraron que habría que atraer a las mujeres y a los jóvenes al sector y darles la formación correspondiente. La diversificación de la fuerza de trabajo, la igualdad entre hombres y mujeres y las políticas basadas en los derechos en materia de migración fueron los principales puntos de consenso a los que llegaron los participan-

tes, que coincidieron en que esos aspectos de los recursos humanos eran decisivos para mejorar la oferta de competencias profesionales en el sector del petróleo y el gas.

Todos los participantes encontraron que sería fundamental desarrollar las competencias profesionales apropiadas y elevar el nivel de competencias en los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y la sostenibilidad medioambiental. Con el fin de paliar la actual escasez de competencias profesionales, se alentó a los gobiernos a que ratificasen y aplicasen las normas internacionales del trabajo, así como a que se asociaran con los principales actores del sector para intercambiar experiencias positivas en lo que respecta a la transferencia de competencias y tecnología como parte de sus actividades más amplias de desarrollo.

¿QUÉ DEBEN SABER LOS COCINEROS DE LOS BUQUES?

ALERGIAS Y DIETAS ESPECIALES

¿Qué conocimientos debería tener un cocinero sobre alergias, enfermedades y dietas terapéuticas? ¿Le ha de ayudar un médico a elaborar menús adecuados o debe tener el propio cocinero conocimientos básicos en materia de dietas especiales? La colaboración de los interlocutores sociales hizo posible que cocineros, marinos, armadores y gobiernos consensuaran una recomendación beneficiosa para todas las partes.

PRIMEROS AUXILIOS EN LAS COCINAS DE A BORDO

Todos los marineros deben tener conocimientos de primeros auxilios y también los cocineros deben ser capaces de administrar cuidados específicos por si se produjeran accidentes en las cocinas (incendios, accidentes relacionados con la maquinaria, escaldaduras, quemaduras cáusticas y lesiones por aplastamiento).

ADAPTAR LOS MENÚS A ASPECTOS CULTURALES Y RELIGIOSOS

Ser marino significa trabajar con gente de todas partes. Esa diversidad puede plantear dificultades al cocinero de a bordo, que debe tener presentes las diversas expectativas culturales y religiosas de la tripulación. Uno de los problemas que se plantearon a ese respecto fue la posibilidad de que los cocineros acabaran condicionando su actividad a las festividades culturales y religiosas. Por ello, se decidió no hacer una mención específica a las festividades, e indicar únicamente que las personas encargadas de la preparación de las comidas deberían estar familiarizadas con “los rituales, costumbres y pautas relacionados con los alimentos y las comidas”.

TRANSPORTE MARÍTIMO: PAUTAS SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS COCINEROS DE LOS BUQUES: REUNIÓN DE EXPERTOS

El trabajo de los cocineros de buque no es fácil. No solo se espera que planifiquen comidas utilizando existencias que pueden llevar meses a bordo, sino que además deben tener en cuenta las necesidades y preferencias de tripulaciones diversas. Los conocimientos en materia de nutrición, platos tradicionales, gestión de residuos, seguridad alimentaria, comunicación y primeros auxilios son otras de las exigencias del trabajo. En resumen, la experiencia y la calidad de la formación del cocinero son determinantes para

la salud y el bienestar de todos los que viajan en el buque.

En el marco del seguimiento del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en 2011 se solicitó a SECTOR que elaborase un conjunto de pautas sobre la formación de los cocineros de los buques. En septiembre de 2013, una reunión de expertos adoptó la propuesta de pautas. Un dato curioso: varios de los representantes habían sido cocineros de buque.

Todos los participantes coincidieron en que las nuevas pautas eran un instrumento importante para mejorar la salud y el modo de vida de la gente de mar. Como siguiente medida, los interlocutores sociales pidieron a la OIT que facilitase la elaboración de un curso modelo para los cocineros de los buques que pudieran aplicar los socios participantes a nivel mundial.

La Secretaria del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración, Esther Busser, interviene en nombre de todos los sectores en las reuniones de la OIT. A continuación presentamos algunos fragmentos de una entrevista con la Sra. Busser.

¿Podría indicarnos cuáles son las prioridades que ha querido debatir en una reunión de la OIT?

Entre las prioridades que el Grupo de los Trabajadores ha querido abordar en las reuniones sectoriales figuran la promoción de las normas de la OIT, y en particular las normas sectoriales, como los convenios núms. 167 y 176, así como la elaboración de las herramientas y directrices concebidas en las reuniones de expertos a lo largo de los años, y la utilización de esas herramientas a nivel de país. Otro tema prioritario sería la calidad del empleo en los diversos sectores: la mejora de los salarios y las condiciones de trabajo; cuestiones ligadas a la relación de trabajo; las medidas contra el trabajo precario, el deterioro de la relación laboral y el aumento de las desigualdades. Por último, diría que la promoción del diálogo social en varios sectores ha sido en sí un importante objetivo de todas las reuniones sectoriales.

¿Qué aspecto de la participación en una reunión de la OIT despierta en usted mayores expectativas?

Sería el hecho de colaborar con el Grupo de los Trabajadores a fin de determinar nuestras prioridades y posturas para llegar a las conclusiones; también la propia negociación de las conclusiones o instrumentos.

¿Se le ocurren uno o dos momentos memorables que haya vivido durante una reunión de la OIT?

Encuentro que la adopción de las recomendaciones prácticas y las normas sectoriales suelen ser momentos memorables, porque son el resultado concreto de negociaciones a menudo largas y difíciles que además repercute directamente en una mejora en la vida profesional de las personas. También me ha resultado muy grato compartir momentos dentro del Grupo y colaborar con personas muy diversas de países, regiones y culturas distintos, pero con problemas parecidos.

AVIACIÓN CIVIL: FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL

Los participantes en este foro se dieron cita en febrero de 2012 para analizar los efectos de la crisis económica mundial en el sector de la aviación civil. El tráfico aéreo ha crecido de manera exponencial desde 1970 y se prevé que entre 2008 y 2017 experimente un crecimiento adicional de entre un 4 y un 6 por ciento. No obstante, si bien cada vez las personas tienen mayor movilidad y se transportan más cargamentos por avión, este sector no es inmune a los cambios bruscos ni a las crisis externas. Tras los atentados del 11 de septiembre de 2001, la contratación disminuyó, hubo casos de quiebra y las relaciones laborales experimentaron un deterioro. La pandemia de SARS de 2002-2003, la crisis

económica y financiera mundial de 2008 y los trastornos provocados por la erupción volcánica de 2010 también supusieron serios varapalos para el sector.

Pese a todo, el sector ha experimentado una gran transformación y un aumento en los volúmenes de pasajeros. La constitución de alianzas entre compañías aéreas y la aparición de aerolíneas de bajo costo han multiplicado las opciones de los viajeros; sin embargo, el crecimiento registrado ha sido bastante desigual. La creación de unas condiciones equitativas servirá para impulsar una competencia leal entre todos los sectores de la industria. Conviene introducir una reglamentación mundial uniforme y transparente y favorecer la competencia leal, así como el respeto de los derechos del trabajo.

INDUSTRIAS QUÍMICAS: FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL

Los puntos comunes entre la seguridad y salud en el trabajo (SST), la responsabilidad social de las empresas (RSE) y el diálogo social fueron el tema de los debates y las deliberaciones que tuvieron lugar en el marco del Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en las industrias químicas, celebrado en noviembre de 2013. Los participantes convinieron en que la negociación colectiva y el diálogo social podrían reforzar la SST y la RSE. Las principales herramientas para mejorar la SST son: la formación, la prevención,

la investigación y la elaboración conjunta de políticas y programas en la materia, así como la realización de auditorías periódicas. Ese tipo de iniciativas sirven para evidenciar la importancia de la reducción de riesgos en las culturas organizativas.

La sostenibilidad, otra de las principales cuestiones de interés en esta industria, también es un tema central en términos de RSE. Tanto las empresas multinacionales como las PYME recurren a la ayuda de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que les aportan una información valiosa y les facilitan el respeto del principio de la responsabilidad en el marco de las iniciativas centradas en la sostenibilidad.

“... EL DIÁLOGO SOCIAL ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES ES IMPORTANTE PORQUE FAVORECE UN ENTORNO PROPICIO A LA CREACIÓN DE EMPLEOS DECENTES. LOS TRABAJADORES DEBERÍAN PODER TRABAJAR EN LUGARES SEGUROS Y SALUDABLES COBRANDO SALARIOS DECENTES. ADEMÁS, ES PRECISO REFORZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS INDUSTRIAS QUÍMICAS.”

(Coordinador del Grupo Gubernamental)

“PARA CONTRIBUIR AL DESARROLLO SOSTENIBLE, EL SECTOR QUÍMICO DEBERÍA INVERTIR EN FORMACIÓN PERMANENTE. HABRÍA QUE ESTABLECER UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL PARA ATRAER A LAS MUJERES Y A LOS JÓVENES A ESTA INDUSTRIA.”

(Coordinador del Grupo de los Trabajadores)

“ES PRECISO CREAR EMPLEO Y RESTABLECER LOS NIVELES DE EMPLEO Y TRABAJO DECENTE EN LA INDUSTRIA. ... LOS REGÍMENES DE TRABAJO FLEXIBLES RESULTAN IMPORTANTES TANTO PARA LAS EMPRESAS COMO PARA LOS TRABAJADORES, Y FAVORECEN ESPECIALMENTE A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS O EN BUSCA DE SU PRIMER TRABAJO ... LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS ES UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES. LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES CONTRIBUYEN A ESAS INICIATIVAS FACILITANDO UNA MAYOR COMPENSIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.”

(Coordinador del Grupo de los Empleadores)

“LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN CELEBRA LA DECISIÓN DE LA OIT Y LOS MANDANTES DE ELABORAR ESTAS DIRECTRICES. LOS GOBIERNOS Y LOS EDUCADORES SE BENEFICIARÁN POR IGUAL DE ESTE IMPORTANTE INSTRUMENTO, QUE FACILITARÁ EL PROCESO DE CONCEPCIÓN, ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS INTEGRALES EN MATERIA DE EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA, ASÍ COMO LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA TODOS LOS MIEMBROS DEL GREMIO. ESTAS DIRECTRICES VIENEN A COMPLEMENTAR LA RECOMENDACIÓN CONJUNTA DE LA OIT Y LA UNESCO RELATIVA A LA SITUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE (1966) Y LA RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO RELATIVA A LA CONDICIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR (1997), DE MODO QUE LA SITUACIÓN DE TODOS LOS DOCENTES QUEDA CUBIERTA.”

Fred van Leeuwen,
Secretario General de la Internacional de la Educación.

“... LAS DIRECTRICES DE POLÍTICA DE LA OIT SOBRE LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA EL PERSONAL DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA CONSTITUYEN LA PRIMERA INICIATIVA DESTINADA A MEJORAR EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL, LA SITUACIÓN Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL GREMIO A NIVEL MUNDIAL. ...COMO PROFESIONAL DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA EN COREA, ME ENCARGARÉ DE FACILITAR INFORMACIÓN AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y AL MINISTERIO DE EMPLEO Y TRABAJO DE MI PAÍS SOBRE LA FINALIDAD Y EL TENOR DE LAS DIRECTRICES DE POLÍTICA DE LA OIT [...] DARÉ A CONOCER LAS DIRECTRICES ENTRE LAS ASOCIACIONES DE EMPLEADORES Y DE PROFESORES EN COREA, ASÍ COMO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA RED DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA (AEPI) DE LA OCDE».

Dong-Ju Shin, profesor de educación de la primera infancia,
República de Corea

«LOS PROFESORES SON PERSONAS ÚNICAS SIN LAS QUE NO PODRÍAN SURGIR OTRAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES. POR ELLO, MERECEN UNAS CONDICIONES DE SERVICIO Y UNAS PRÁCTICAS DE PERSONAL QUE PERMITAN LA CREACIÓN DE UN ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO EN TODO EL MUNDO Y QUE SIRVAN PARA ELIMINAR LA POBREZA. ... ESTAS DIRECTRICES SERÁN UNA HERRAMIENTA DE REFERENCIA QUE ORIENTE A LOS ESTADOS MIEMBROS EN EL PROCESO DE CONCEPCIÓN Y PUESTA EN PRÁCTICA DE MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA ... Y POSIBILITARÁN LA PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA EL PERSONAL DEL SECTOR COMO VÍA PARA GARANTIZAR EL ACCESO UNIVERSAL A UNOS SERVICIOS DE EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA DE CALIDAD.»

Simone Geyer, Directora General,
Departamento de Educación Básica, Sudáfrica

EDUCACIÓN: FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL Y REUNIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA

La educación de la primera infancia es un bien público con beneficios probados a corto y a largo plazo, no solo para el individuo, sino también para la sociedad en su conjunto. Sin embargo, en muchos lugares del mundo la financiación de estos servicios es insuficiente y el personal no recibe el reconocimiento que merece. Aunque

se ha registrado un aumento en la demanda y el acceso a la educación de la primera infancia, este todavía sigue siendo limitado para los niños de familias pobres o rurales, o con necesidades especiales. Además, las condiciones de trabajo del personal del sector son variables y en muchos casos los educadores carecen de la misma consideración que sus colegas de profesión en otros niveles educativos.

En el bienio pasado tuvieron lugar en Ginebra dos reuniones tripartitas en las que se examinó el informe de la OIT sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia (el primero en su género) y se adoptaron

LA VIOLENCIA Y LA INSEGURIDAD EN LOS CENTROS RESPECTO DEL PERSONAL DOCENTE: SUS REPERCUSIONES SOBRE EL ACCESO A LA ENSEÑANZA

Según refleja el informe básico de 2012, la violencia en todas sus formas ha aumentado en todo el mundo, en todos los tipos de centros docentes y otras instituciones de enseñanza

CLASES DE VIOLENCIA



Violencia verbal o física de bajo nivel e inseguridad en las aulas, en particular por lo que afecta al personal docente



Violencia potencialmente mortal (tiroteos en las escuelas y violencia relacionada con las bandas)



Relaciones entre hombres y mujeres y violencia sexual



Violencia física y ataques a las escuelas y los profesores por motivos ideológicos, étnicos o políticos

CAUSAS Y ACCIONES

La violencia en las escuelas se manifiesta bajo diversas formas y responde a toda una serie de razones, que van desde los motivos de orden político, militar o religioso, hasta la discriminación basada en el género, la raza, la condición social y la discapacidad. La violencia en todas sus formas tiene efectos emocionales y físicos adversos a largo plazo, más allá de las consecuencias financieras en caso de destrucción de la propiedad.

La OIT, la UNESCO y los gobiernos tienen una función particular en la creación de incentivos y la mediación en las acciones destinadas a poner fin a este problema internacional que es cada vez mayor, para garantizar a los niños una educación de calidad y a los docentes un entorno de trabajo seguro.

unas directrices de política sobre la materia. Estas directrices, destinadas a los mandantes y a los responsables de la formulación de políticas educativas, tienen como aspectos fundamentales las políticas, la capacitación y la formación continua de los educadores, las condiciones de trabajo, el diálogo social y las recomendaciones para acciones futuras.

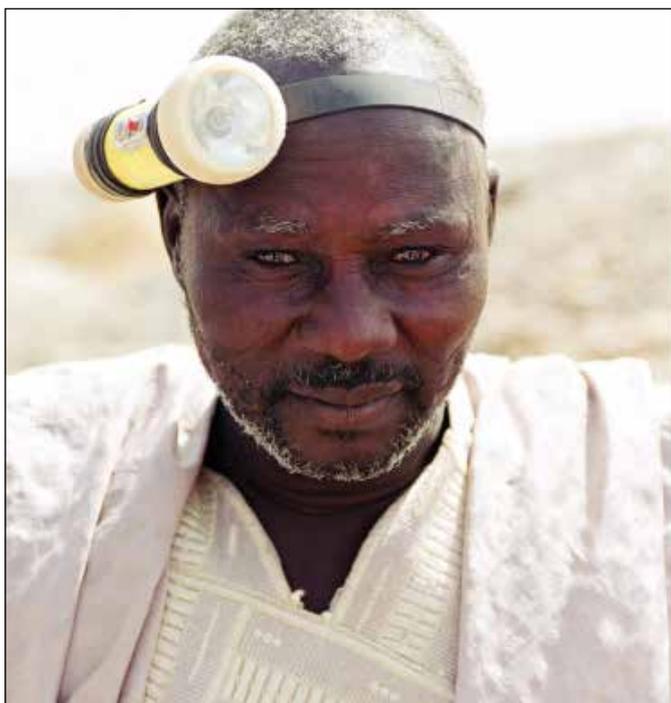
EDUCACIÓN: COMITÉ MIXTO OIT/UNESCO DE EXPERTOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES

RELATIVAS AL PERSONAL DOCENTE (CEART)

En 2012 se elaboraron cuatro documentos de referencia de cara a la undécima reunión del Comité Mixto CEART que tendría lugar en octubre del mismo año. Esos documentos abordaban los siguientes temas: las condiciones de empleo de los docentes, el diálogo social en la educación, las consecuencias de una recesión económica persistente en la educación y en los docentes, y la violencia y la inseguridad en las escuelas para el personal docente.

REUNIONES REGIONALES Y SUBREGIONALES

Además de las reuniones mundiales celebradas en la sede, la OIT organiza reuniones tripartitas regionales y subregionales a lo largo de todo el año. Estos eventos brindan a los participantes la oportunidad de debatir sobre los acontecimientos y los problemas de sus respectivos sectores a nivel regional.



Retrato de un buscador de oro. Níger.

MINERÍA

En mayo de 2012 tuvo lugar en Dar-es-Salaam un taller subregional sobre la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la minería gracias a los principios contenidos en el Convenio núm. 176, como por ejemplo una amplia utilización de la gestión de los riesgos. Tras debatir cuestiones como los problemas para garantizar la SST en las explotaciones mineras de pequeño tamaño, la prevención de la neumoconiosis y el VIH y el sida en el sector de la minería, los representantes de ocho países africanos elabo-

raron conclusiones por país en las que definieron los objetivos, las prioridades y los desafíos actuales del sector.

PETRÓLEO Y GAS

El sector del petróleo y el gas en Azerbaiyán, Kazajstán y la Federación de Rusia da trabajo a cerca de un millón de personas. En junio de 2013 se celebró un taller subregional cuyos participantes aprobaron por unanimidad un plan de acción de siete puntos para fomentar las buenas relaciones laborales en el sector. Una de las medidas contempladas en el plan consiste en que la OIT y el Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT, por un lado, y los interlocutores sociales, por otro, colaboren entre sí en los siguientes ámbitos: formación y creación de capacidad en materia de diálogo social, SST, inspección del trabajo e igualdad entre los géneros. La OIT también aportará su ayuda efectuando un análisis del mercado de trabajo y las políticas para poner remedio a la inadecuación de las competencias. Un tercer objetivo consiste en reforzar los programas de promoción del empleo de los jóvenes, así como la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.



Trabajadores de la plataforma de petróleo. Tengiz, Kazajistán.



Obrero de la construcción. Dar es Salaam, Tanzania.

CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción se enfrenta en la actualidad a una serie de desafíos entre los que figuran los problemas en materia de SST, la pérdida de entidad de la negociación colectiva, la tendencia a la subcontratación y al trabajo ocasional y las limitaciones en cuanto a las posibilidades de formación de los trabajadores y las empresas. A fin de abordar algunas de estas cuestiones, se organizó un taller subregional para la Comunidad de África Oriental en Nairobi (Kenya) en mayo de 2012. El taller permitió

a los participantes intercambiar experiencias en la mejora del sector de la construcción en sus respectivos países y analizar los desafíos y las oportunidades existentes en relación con la fuerza de trabajo, así como los aspectos de interés común y las posibilidades de actuación conjunta para promover el trabajo decente. Se aprobaron cuatro recomendaciones, relativas a cuestiones que iban desde dar a conocer las repercusiones de la corrupción en la seguridad, la salud, la productividad y la rentabilidad, hasta formar comisiones sectoriales encargadas de definir programas de acción para el sector.

DESARROLLO E INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS

SECTOR refleja las condiciones actuales del mundo del trabajo mediante toda una serie de documentos de trabajo, documentos de referencia, análisis exhaustivos y datos al respecto. Esa información nutre el debate internacional sobre los problemas y las orientaciones particulares de cada sector y facilita el proceso de diálogo social con los mandantes y los responsables de la formulación de políticas.

INDUSTRIA MANUFACTURERA: RESIDUOS ELECTRÓNICOS, DOS PROYECTOS DE INVESTI- GACIÓN CONJUNTOS DE LA OIT

El incremento de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos o “residuos electrónicos” no solo representa un problema para el medio ambiente, sino también para el mundo del trabajo. Son el segmento del flujo de residuos que más rápidamente está creciendo: en todo el mundo se generan hasta 50 millones de toneladas de desechos electrónicos, y la producción mundial está aumentando a razón de 40 millones de toneladas al año (PNUMA, 2010). Estos residuos son peligrosos y su procesamiento ecológico resulta complejo y caro. Además, hasta un 80 por ciento de los residuos electrónicos producidos en los países desarrollados se envían, a menudo de manera ilegal, a países en desarrollo como China, India, Ghana y Nigeria. En esos lugares, cientos de miles de trabajadores del sector informal trabajarán en condiciones peligrosas para reciclar esos materiales.

La OIT ha dedicado dos proyectos de investigación conjuntos al estudio de esta cuestión, que cada vez despierta mayor inquietud tanto a nivel

ambiental como laboral.

El documento realizado por SECTOR en colaboración con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK), titulado “The Global Impact of ewaste: Addressing the Challenge”, analiza posibles soluciones al problema de los residuos electrónicos centradas en la protección de los trabajadores mediante la legislación, la formalización del sector de reciclaje informal y las oportunidades que representan las organizaciones cooperativas para quienes trabajan con residuos electrónicos.

Asimismo, SECTOR y el departamento de Cooperativas de la OIT han preparado el documento “The Contribution of Cooperatives and Other Social Economy Organizations to Decent Work Conditions in Managing E-waste”. Esta investigación se empleará para fomentar el trabajo decente en la gestión de residuos electrónicos y para propiciar el intercambio de información y una mayor comprensión del tema a nivel internacional. El estudio refleja datos objetivos sobre la participación de las cooperativas, las empresas sociales y otros tipos de organizaciones en la cadena de valor de los residuos electrónicos. El estudio propone además soluciones eficaces para que los trabajadores del sector informal revaloricen sus actividades y mejoren sus prácticas.

BASE DE DATOS SOBRE LOS CASOS NOTIFICADOS DE ABANDONO DE GENTE DE MAR

Esta base de datos establecida en la OIT es fruto de una colaboración constante destinada a llevar un seguimiento de los casos de abandono de buques y gente de mar en los puertos de todo el mundo. Los gobiernos y las organizacio-

Reciclaje de residuos electrónicos en Ghana

En Ghana, el principal centro de residuos electrónicos es el vertedero para chatarra de Agbogbloshie, a las afueras de Accra. La mayoría de los desechos electrónicos se importan ilegalmente desde países desarrollados como «productos electrónicos de segunda mano». Se calcula que las 25.000 personas que se dedican al reciclaje de residuos electrónicos en Ghana mantienen a un total de 200.000 personas. Aunque el sector de la renovación y la restauración está parcialmente formalizado, el proceso de recogida, desguace, recuperación de los materiales y eliminación definitiva lo llevan a cabo casi en exclusiva trabajadores del sector informal. En el reciclaje suelen trabajar personas originarias del norte del país, una región pobre abocada a la inseguridad alimentaria crónica. El reciclaje de residuos electrónicos parece por tanto un medio de subsistencia más estable, pese a los grandes peligros que conlleva para el medio ambiente y la salud. La mayor parte de quienes se dedican al reciclaje son hombres de entre 14 y 40 años de edad. Trabajan entre 10 y 12 horas al día, rara vez tienen seguridad en el empleo o seguridad social y no dejan de vivir en una situación de extrema pobreza. Los ingresos mensuales de estas personas ascienden de media a un total de entre 70 y 140 dólares en el sector de la recogida, entre 190 y 250 dólares en el sector de la renovación y entre 175 y 285 en el sector del reciclaje. Es un hecho comprobado que en los vertederos de residuos electrónicos también trabajan niños, los cuales por lo general ganan menos de 20 dólares al mes.

Fuente: OIT, 2012 “The Global Impact of e-waste: Addressing the Challenge,” pág. 28.

nes competentes ponen en conocimiento de la OIT los casos de abandono de buques para que la Organización los registre en la base de datos. A continuación la OIT traslada esa información a los Estados del pabellón, a los Estados del puerto y a los armadores de los buques. Según un análisis realizado en marzo de 2013, se ha registrado una disminución progresiva del número de abandonos de marinos. Sin embargo, conviene seguir controlando de cerca esas cifras y mantener la actual colaboración destinada a prestar ayuda a la gente de mar en situación de abandono.

El abandono de un buque puede obedecer a diversos motivos, como la quiebra o la insolvencia financiera del armador, una inspección insatisfactoria o reclamaciones de terceros. Los marinos abandonados suelen carecer de agua potable y electricidad, entre otros servicios básicos; además, padecen elevados niveles de estrés e incluso pueden haber sufrido traumas psicológicos; viven en condiciones poco higiénicas y rara vez se les permite desembarcar en tierra firme, por no hablar ya de que es posible que lleven entre dos y diez meses sin cobrar.

La base de datos de buques abandonados se creó con la ayuda de la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Asociación Internacional de Proveedores de Buques. Desde entonces, en cooperación con la OMI, la Federación Inter-

nacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación Naviera Internacional (ISF), la OIT ha podido perfeccionar y mantener la base de datos, registrando el nombre y la situación actual de los marinos abandonados.

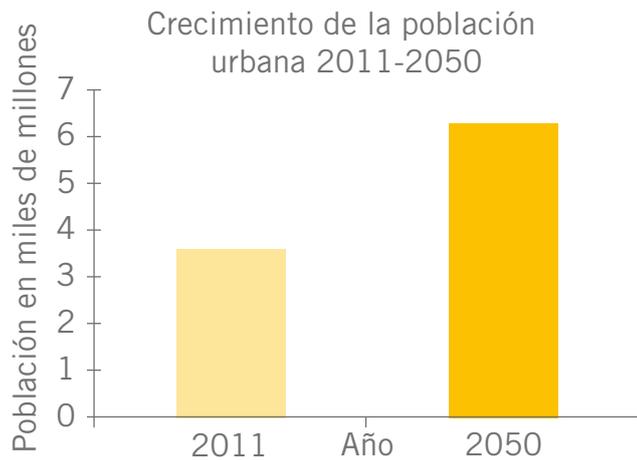
AGRICULTURA: CUESTIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO EN LA AGRICULTURA URBANA Y PERIURBANA: GUÍA DE RECURSOS E INFORMACIÓN

Esta guía ha venido a publicarse en un momento de expansión urbana masiva; se trata de uno de los pocos documentos que ofrecen pautas para hacer frente a los problemas de los trabajadores agrícolas y las empresas en las zonas urbanas y periurbanas. Las herramientas de información y capacitación ayudan a los mandantes tripartitos de la OIT a definir un enfoque del trabajo decente y se dividen en las siguientes áreas: creación de empleo y generación de ingresos; desarrollo empresarial, competencias y comercialización; protección y diálogo social, y gestión de desastres y riesgos, programas de recuperación y seguridad alimentaria y nutricional.

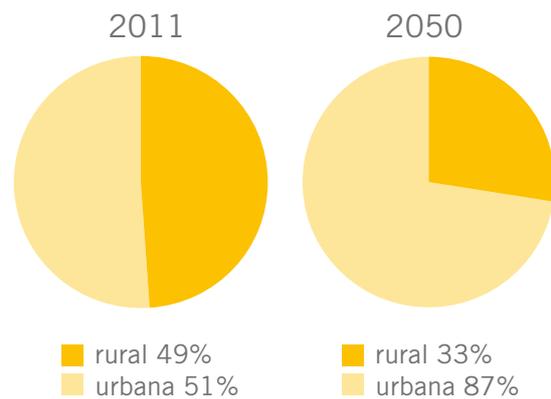
LA AGRICULTURA URBANA Y PERIURBANA

«La agricultura urbana y periurbana es una industria localizada dentro (intraurbana) o en los límites (periurbana) de un pueblo o ciudad, la cual planta, cosecha, procesa y distribuye una diversidad de productos agrícolas utilizando principalmente recursos humanos, tierras, agua, productos y servicios situados en la zona urbana o en las inmediaciones de esta.» (FAO-Banco Mundial, 2008, en inglés, p. 21).

CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN URBANA 2011-2050



Población rural y población urbana a nivel mundial



¿QUÉ SUPONE EL CRECIMIENTO DE UNA ZONA URBANA?



Las zonas rurales se urbanizarán.



Se producirá un cambio en los medios de subsistencia y los trabajos.



La producción y el suministro de alimentos peligrarán.

ENFOQUE DE TRABAJO DECENTE DE LA AGRICULTURA URBANA Y PERIURBANA

Mejorar la nutrición y la dieta de los residentes urbanos

Reforzar la seguridad alimentaria y el derecho a la alimentación

Elevar los ingresos de los hogares

Contribuir a la creación de empleo, especialmente para los jóvenes

Ayudar a reducir la pobreza

Lograr una mayor igualdad entre los géneros en las ciudades

ENFOQUE MULTISECTORIAL: CONVENIO SOBRE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS, 1997 (NÚM. 181)

El Convenio núm. 181 dio pie a tres documentos de trabajo sobre cinco países: Países Bajos, España, Suecia, Sudáfrica y Marruecos. En esos

documentos (núms. 283, 290 y 291) se analiza la relevancia del Convenio en cada país y se facilita información sobre la distribución sectorial de la actividad de las agencias de empleo a nivel nacional. Existe además otro documento de trabajo al respecto (núm. 292) en el que se examinan el marco jurídico y las prácticas habituales en el funcionamiento de las agencias de empleo en Sudáfrica, así como el documento de trabajo núm. 282, que recomienda un enfoque para lograr mejorar las prácticas sociales y laborales en el sector de los servicios inmobiliarios.

Estos documentos de trabajo se elaboraron a raíz de la propuesta de evaluar los efectos del Convenio núm. 181 con el fin de estimular el debate y los comentarios críticos sobre el sector de las agencias de empleo privadas.

BASE DE DATOS DE INDICADORES A CORTO PLAZO DE LA OIT

Esta base de datos fue creada en 2012 por SECTOR como resultado de una iniciativa conjunta con el Departamento de Estadística de la OIT. La información sobre los datos de cada sector debería facilitar la elaboración de programas sectoriales en países concretos. La primera reseña estadística elaborada a partir de los datos sobre la actividad económica en trece sectores distintos se publicó en el segundo trimestre de 2013.

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La promoción de la igualdad de género es un objetivo intersectorial de la OIT. Las cuestiones de género se tratan sistemáticamente a través de la recopilación y la divulgación de datos desglosados por sexo, así como en el marco de un análisis de las particularidades de género en lo referente a las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo en sectores específicos, dando prioridad al análisis de la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo en sectores en los que siempre han predominado los hombres, como el sector inero, el sector del petróleo y el gas y el transporte marítimo. El bienio pasado, SECTOR colaboró entre otros con la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT y con ONU-Mujeres.

TURISMO: PERSPECTIVAS INTERNACIONALES SOBRE LA MUJER Y EL TRABAJO EN LA HO-

TELERÍA, LA RESTAURACIÓN Y EL TURISMO (INTERNATIONAL PERSPECTIVES ON WOMEN AND WORK IN HOTELS, CATERING AND TOURISM): UN ESTUDIO CONJUNTO DE GENDER Y SECTOR



Porteras en un hotel en Bangkok, Tailandia.

Se calcula que un empleo en el mundo de cada doce pertenece al sector de la hotelería, la restauración y el turismo o guarda una relación directa con este, lo que representaría un total de 260 millones de puestos de trabajo, es decir el 9 por ciento del PIB mundial. Las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las poblaciones rurales tienen una gran representación en este sector. De hecho, en muchos países, entre un 60 y un 70 por ciento del total de los trabajadores del sector son mujeres. Sin embargo, estas ganan por lo general menos que los hombres y no suelen ocupar puestos de responsabilidad. Son muchas las mujeres que desarrollan un trabajo informal en malas condiciones y no reciben una remuneración apropiada a cambio.

En este estudio conjunto de GENDER y SECTOR se analizan cuestiones importantes para el empleo de las mujeres como punto de partida para un futuro diálogo. El documento también presenta novedades, buenas prácticas y casos interesantes que podrían facilitar la planificación de recursos humanos a los gobiernos y a las asociaciones de empleadores y de trabajadores.

DÍA MUNDIAL DEL TURISMO 2013:

TUITEOS EN RELACIÓN CON LAS PUBLICACIONES DE LA OIT EN LA CUENTA DE TWITTER DE LA OIT



ILO
@ILONEWS

Follow

Today is **#WorldTourismDay**! How can tourism play a role in achieving poverty reduction and gender equality? bit.ly/18VyWlJ @UNWTO

10:51 AM - 25 Sep 2013

11 RETWEETS 7 FAVORITES



UN Women Watch
@UNWomenWatch

Follow

ILO Specialist explains how tourism can help achieve poverty reduction & gender equality ow.ly/pd99H v @ILONEWS **#WorldTourismDay**

5:05 AM - 27 Sep 2013

7 RETWEETS 3 FAVORITES



Rohit Talwar
@fastfuture

Follow

#UNWTO: **#tourism** could provide 296 million **#jobs** by 2019 - **#ILO** article on employment in the **#tourism** sector. bit.ly/qxPIyu

2:00 PM - 14 Sep 2011

1 FAVORITE



UN Women
@UN_Women

Follow

Happy **#WorldTourismDay**! Look at how **#Jordan's** **#tourism** industry works towards equal opportunity employment ow.li/pheir **#WTD2013**

9:03 PM - 27 Sep 2013

11 RETWEETS 4 FAVORITES



UN Women
@UN_Women

Follow

Can **#tourism** help achieve poverty reduction & **#genderequality**? ow.ly/pffrk via @ILOnews **#WTD2013** **#TourismDay** **#WorldTourismDay**

2:31 PM - 27 Sep 2013

21 RETWEETS 5 FAVORITES



LAS MUJERES, EL TRABAJO Y EL AGUA



El acarreo de agua es una actividad no remunerada que lleva mucho tiempo a quien la realiza y que suele pasar desapercibida. Por lo general, es tarea de mujeres y niñas. Se trata de una forma de trabajo invisible y no remunerado con múltiples efectos nocivos, a saber:

Es una labor que lleva mucho tiempo a quien la realiza, lo cual repercute negativamente en la educación de las niñas.

Puede conllevar riesgos en términos de seguridad para las mujeres que tienen que recorrer grandes distancias para obtener el agua.

Reduce las oportunidades de las mujeres para desarrollar trabajos remunerados.



Se calcula que alrededor de 141 millones de residentes urbanos y 743 millones de habitantes de zonas rurales dependen de fuentes no mejoradas para satisfacer sus necesidades diarias de agua potable.

Fuente: OMS, UNICEF, 2010 «Progress on sanitation and drinking water»

Las mujeres en el África Subsahariana dedican en total 40.000 millones de horas al acarreo de agua, lo cual tiene un gran impacto en las oportunidades de trabajo que se les ofrecen, así como en el tiempo que consagran a las labores del hogar.

Fuente: UNIFEM, 2009, «El progreso de las mujeres en el mundo. ¿Quién responde a las mujeres?»

Las mujeres en Guinea dedican 5,7 horas a la semana a recoger agua, mientras que los hombres dedican a esa misma labor 2,3 horas; en Malawi, la proporción es de 9,1 horas frente a 1,1 horas.

Fuente: PNUD, 2011, «Informe sobre Desarrollo Humano: Sostenibilidad y equidad: Un futuro mejor para todos»



La OIT y las Naciones Unidas han llevado a cabo un proyecto de investigación que ha permitido identificar iniciativas locales beneficiosas para las mujeres y para la comunidad en su conjunto.

Es el caso de un proyecto de la Self Employed Women Foundation (SEWA) en Gujarat, al oeste de la India, que sirvió para mejorar el acceso a agua potable segura y para enseñar a las mujeres a reparar las bombas manuales. En un primer momento, las mujeres no querían participar porque consideraban que las reparaciones eran labor de los hombres, y estos se negaban a beber agua procedente de una estructura creada y gestionada por mujeres. Sin embargo, gracias a una serie de reuniones, grupos solidarios e iniciativas de fomento de la capacidad y mediación entre las mujeres y la junta del agua del Gobierno, se logró reducir la carga de trabajo de las mujeres en la recogida de agua.

Fuente: Mishra Panda, S., 2007 «Women's collective action and sustainable water management: Case of SEWA's water campaign in Gujarat, India»

AGUA: LA CADENA DE SUMINISTRO DEL AGUA: UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN COLABORACIÓN CON ONU-MUJERES

En 2013, la OIT y ONU-Mujeres pusieron en marcha un proyecto común para fomentar una mayor comprensión de la relación entre el suministro de agua, la creación de empleos decentes

y las consecuencias, variables en función de los sexos, de las políticas hídricas nacionales. El proyecto analiza las tendencias y las desigualdades entre hombres y mujeres más generalizadas en el mercado de trabajo, tanto formal como informal, así como la demanda de agua y las condiciones y características de las redes nacionales de suministro, e identifica iniciativas y proyectos prometedores en el sector del agua, a nivel nacional o local, susceptibles de crear o fomentar la creación de empleos decentes para las mujeres.

TRANSPORTE

PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE – OBSTÁCULOS Y OPCIONES POLÍTICAS (PROMOTING THE EMPLOYMENT OF WOMEN IN THE TRANSPORT SECTOR – OBSTACLES AND POLICY OPTIONS), DOCUMENTO DE TRABAJO NÚM. 298

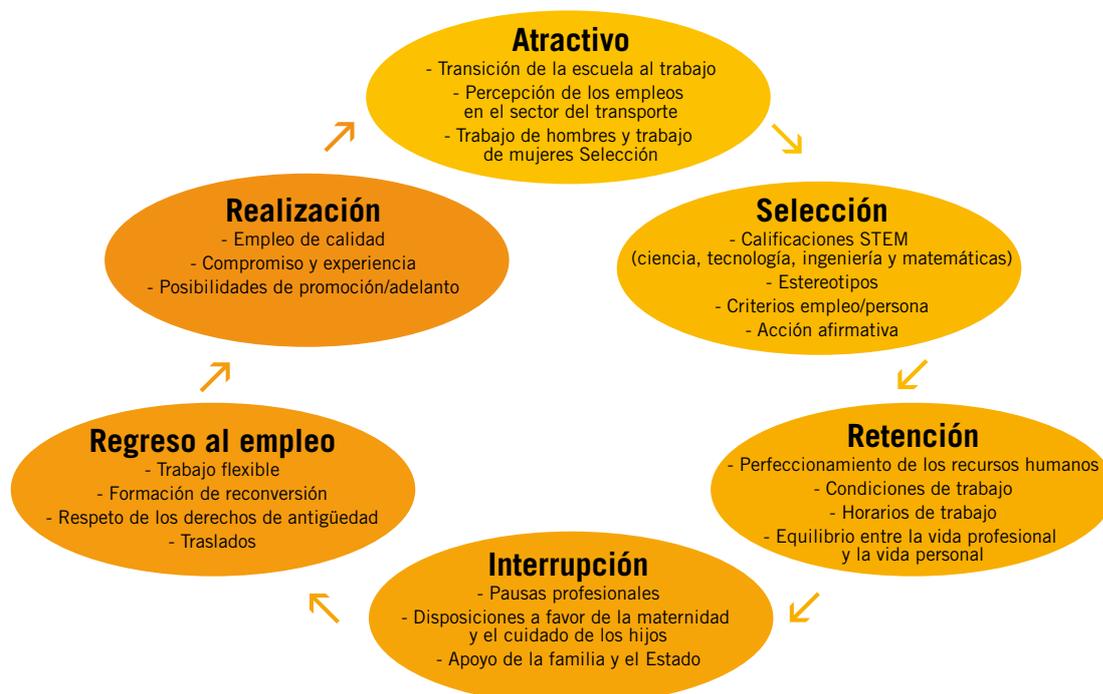
El transporte es uno de los sectores que siempre se han considerado «no aptos» para las mujeres. En términos generales, la escasa presencia de la mujer en este sector es atribuible a dos factores: las condiciones de trabajo y los estereotipos sexistas. Los horarios, los turnos y los lugares de trabajo (buques marítimos, camiones de transporte de larga distancia o aeropuertos extranjeros en régimen de destacamento) son algunas de las circunstancias que más atractivo restan a este sector a los ojos de las mujeres. A ello vienen a añadirse los estereotipos de género y las imáge-

nes persistentes de lo que las mujeres pueden o no pueden hacer en un sector predominantemente masculino. Hay que decir que muchas de las diferencias percibidas entre hombres y mujeres van más allá del lugar de trabajo y tienen que ver con instituciones culturales, familiares y educativas de mayor entidad. Los obstáculos que dificultan a la mujer su acceso a este universo del trabajo dan una idea de los obstáculos sistémicos que las mujeres tienen que afrontar en casi todos los aspectos de su actividad profesional y ciclo vital.

Frente a ello, hoy se emplea el enfoque del ciclo profesional, basado en el reputado modelo de atracción-selección-abandono, con el fin de cambiar las ideas sobre el género y fomentar la igualdad entre los sexos en el lugar de trabajo, además de propiciar una mejor comprensión de las dificultades que encuentran las mujeres en cada fase de su vida profesional.

Gracias a dicho enfoque y mediante toda una serie de herramientas e instrumentos (convenios y recomendaciones, directrices, documentos de formación, guías prácticas y códigos de conducta), la OIT ha podido definir y recomendar opciones políticas para cada fase del ciclo profesional.

EL MODELO DE ATRACCIÓN-SELECCIÓN-ABANDONO



CREACIÓN DE CAPACIDAD Y COOPERACIÓN TÉCNICA

Las actividades de fortalecimiento de la capacidad consisten en una formación especializada y unos servicios de asesoramiento destinados a los mandantes tripartitos. Cuando así lo solicitan los interlocutores sectoriales, el departamento imparte programas de formación a nivel regional y nacional con ayuda de herramientas y manuales especialmente concebidos para abordar las cuestiones prioritarias. SECTOR también brinda asistencia técnica para la ratificación y la aplicación de los convenios, las recomendaciones, los repertorios de recomendaciones prácticas, las directrices y otras herramientas que atañen a sectores específicos.



Una formación de formadores en las herramientas sobre el VIH / SIDA en el sector del transporte por carretera. Ghana

La cooperación técnica es un instrumento fundamental que permite a la OIT cumplir su cometido de desarrollar la capacidad de los mandantes, sobre todo a nivel local. Estos proyectos suelen girar en torno a temas específicos y a menudo conllevan el establecimiento de alianzas con otros departamentos de la OIT y con organismos del sistema de las Naciones Unidas.



Una señora recogiendo hojas de té. Malawi.

SEGURIDAD ALIMENTARIA: PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE PARA LOGRAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA

Se trata de un programa novedoso para la OIT que busca promover la seguridad alimentaria, así como medios de subsistencia sostenibles para los pequeños productores y para los trabajadores agrícolas y sus familias. El programa tiene por objeto mejorar las condiciones y oportunidades de trabajo decente en las principales cadenas de valor agroalimentarias con altos niveles de empleo, generación de ingresos y potencial de productividad. La estrategia fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión de noviembre de 2011, y a lo largo del bienio 2012-2013 se desplegaron actividades piloto en la provincia indonesia de Nusa Tenggara Timur y en Malawi.

ESFERA DE IMPORTANCIA DECISIVA SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA RURAL

El programa de trabajo decente para la seguridad alimentaria y el desarrollo rural sostenible en la provincia indonesia de Nusa Tenggara Timur se puso en marcha en diciembre de 2013 con ayuda del Gran Ducado de Luxemburgo. Se trata de un proyecto piloto enmarcado en la esfera de importancia decisiva sobre trabajo decente en la economía rural, una de las ocho esferas establecidas por la OIT para su intervención prioritaria en el bienio 2014-2015. Las actividades relacionadas con esta esfera de importancia decisiva, codirigidas por SECTOR, ya empezaron a dar resultados interesantes y pertinentes en el segundo semestre de 2013, durante la fase de diseño, como las notas de orientación sobre la diversificación económica y la promoción del trabajo decente como vía para lograr la seguridad alimentaria.

PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE PARA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA EN MALAWI

En Malawi se llevaron a cabo cinco actividades en el marco del programa conjunto de la OIT y la FAO relativo al trabajo decente para lograr la seguridad alimentaria:

- Una misión de estudio de la OIT y la FAO para entrevistar a altos funcionarios y a personal técnico de once ministerios, incluidos el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Seguridad Alimentaria, así como a miembros de organizaciones de trabajadores y de empleadores, organizaciones de la sociedad civil e instituciones del mundo académico;
- Un taller consultivo y de validación para los interlocutores nacionales;
- Una formación de fortalecimiento de la capacidad para dar a conocer a los trabajadores de extensión agrícola y a los inspectores del trabajo los principios fundamentales que sustentan los convenios sobre la inspección del trabajo. La formación tenía por objeto facilitar la creación de un entorno normativo que propiciase la promoción del trabajo decente en la agricultura y en los sectores conexos;
- Un proyecto de plan de acción para eliminar los obstáculos al trabajo decente en las cadenas de valor de la soja y los cacahuetes en los distritos de Lilongwe y Kasungu. Ese plan de acción se basó en un análisis participativo de las cadenas de valor y en una evaluación de las necesidades de formación, que comportó la celebración de distintos talleres sobre la creación de cadenas de valor y una evaluación de las instituciones de apoyo, las políticas y las deficiencias;
- Para integrar las consideraciones sobre el trabajo decente en las principales políticas gubernamentales, la OIT se ha incorporado a dos grupos de trabajo del Enfoque Amplio del Sector Agrícola, el principal instrumento del Gobierno para coordinar las políticas estratégicas en la esfera de la agricultura y en sectores conexos, a saber: el grupo de trabajo técnico sobre seguridad alimentaria y gestión de riesgos y el grupo de trabajo técnico sobre agricultura comercial, agroindustria y desarrollo del mercado.

El programa del trabajo decente para lograr la seguridad alimentaria y el desarrollo rural sostenible en la provincia indonesia de Nusa Tenggara Timur es una iniciativa conjunta de la OIT y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). Dentro de la fase de definición del alcance del programa, la OIT llevó a cabo varias actividades prelimi-

nares sobre el terreno en relación con determinadas cadenas de valor agroalimentarias y, en julio de 2012 y en agosto de 2013, celebró reuniones de expertos en Kupang. La reunión de agosto de 2013 incluyó asimismo una sesión de formación sobre la creación de cadenas de valor y trabajo decente para los interlocutores locales.

MINERÍA: CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS MINAS, 1995 (NÚM. 176)

SECTOR ha unido fuerzas con los mandantes tripartitos para promover la seguridad y salud de los trabajadores en las explotaciones mineras en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (número 176) y según lo establecido en los repertorios de recomendaciones prácticas sectoriales. Para alcanzar ese objetivo, se han celebrado reuniones tripartitas y encuentros de grupos de trabajo en tres continentes y se han propuesto una serie de reglamentos.

Zambia: Se brindó asistencia técnica al país para la elaboración de una política nacional de seguridad y salud (SST), así como para la revisión de la normativa minera. Además, un grupo tripartito ha revisado la reglamentación vigente del sector minero y el Gobierno está preparando un nuevo proyecto.

Mongolia: Los mandantes tripartitos analizaron la legislación nacional y debatieron al respecto en relación con las disposiciones del Convenio número 176. El Gobierno ha creado un grupo de trabajo para estudiar la posibilidad de la ratificación.

Vietnam: Se organizaron varios talleres sobre SST que sirvieron para dar a conocer las normas de la OIT en la materia, en particular el Convenio número 176, así como otras herramientas de gran importancia para el sector, como la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoniosis de la OIT.

Uruguay: Los mandantes recibieron asesoramiento técnico sobre las principales disposiciones del Convenio número 176. El Gobierno está actualmente tomando medidas con vistas a su ratificación.

SECTOR MARÍTIMO: EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, entró en vigor el 20 de agosto de 2013, brindando protección a 1,5 millones de marinos y velando por la competencia leal entre los armadores a nivel mundial. En el pasado bienio, el Convenio fue ratificado por 36 países. La Oficina brindó asesoramiento técnico y formación a los Estados Miembros interesados en ratificar y aplicar el Convenio. En colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (ILO NORMES), SECTOR sigue brindando apoyo a los países, lleva un seguimiento de las resoluciones conexas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) junto con el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, y promueve activamente su aplicación gracias a las visitas de inspección llevadas a cabo por los Estados del pabellón y los Estados del puerto.

En agosto de 2013 entró en vigor el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. A continuación presentamos una entrevista con Natalie Shaw, secretaria del Grupo de los armadores en la OIT.

¿Cuáles han sido los principales cambios que ha experimentado su sector en los dos últimos años y en qué medida esa transformación se ha visto propiciada por el diálogo social?

El cambio primordial para nosotros ha sido la entrada en vigor del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. No cabe duda de que haber logrado que ratifiquen el Convenio 53 países que representan el 80 por ciento del tonelaje bruto de la flota mundial es prueba de que hemos mantenido un diálogo social efectivo tanto con los sindicatos de la gente de mar como con los gobiernos que aplican el Convenio.

¿Podría indicarnos cuáles son las prioridades que su grupo ha querido debatir en una reunión de la OIT?

Mejorar las condiciones de trabajo y vida en los buques de todo el mundo y establecer unas condiciones equitativas, velando al mismo tiempo por la buena operación de todos los buques en condiciones de seguridad.

¿Qué aspecto de la participación en una reunión de la OIT despierta en usted mayores expectativas?

Llegar a una conclusión fructífera de las deliberaciones, en ocasiones con una gran carga política.

¿Se le ocurren uno o dos momentos memorables que haya vivido durante una reunión de la OIT?

La votación para la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en el Palacio de las Naciones Unidas me parece especialmente memorable. La segunda misión de la OIT a Panamá también fue un gran momento, porque en aquella ocasión logramos convencer al Gobierno de que le interesaba sobremanera la pronta ratificación del Convenio.



TUITEOS EN RELACIÓN CON EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006, EN LA CUENTA DE TWITTER DE LA OIT

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>ILO @ILONEWS 13 Aug Maritime Labour Convention 2006: What it is, what it does, how it works. Aug20 is set to be a historical day! bit.ly/13V0g6D #MLC Expand Reply Retweet Favorite More</p> |  <p>BlueOcean_QUEST @ESEA_SHIPCo 20 Aug IMO Secretary-General Welcomes Entry into force of Maritime Labour Convention marineinsight.com/shipping-news/... Expand Reply Retweet Favorite More</p> |
|  <p>MarineInsight @MarineInsight 25 Mar Certification of Danish Ships in Accordance With The Maritime Labour Convention is Now Possible fb.me/12xuWW1Py Expand Reply Retweet Favorite More</p> |  <p>IAMSPonline @IAMSPonline 6 Apr #Ghana To Amend Maritime Labour Convention ghana.gov.gh/index.php/news... Expand Reply Retweet Favorite More</p> |
|  <p>AIN News Desk @CargoNews1 5 Dec Jamaica Seeks Inclusion in MLC 2006 - The Maritime Labour Convention 2006 came into force on August 20, 2013, a... htl.li/2BXuls Expand Reply Retweet Favorite More</p> |  <p>Channels Television @Channels_TV 9 May Nigeria Moves To Domesticcate ILO Maritime Labour Convention bit.ly/10t9Ec0 Expand Reply Retweet Favorite More</p> |
|  <p>MOFA of Japan @MofaJapan_en 5 Aug [Press Releases] Ratification of the "Maritime Labour Convention, 2006" by Japan mofa.go.jp/press/release/... Expand Reply Retweet Favorite More</p> |  <p>Barbara Janssens @barbarajanssens 4 Mar France ratifies the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) ilo.org/global/standar... via @ILONEWS Expand Reply Retweet Favorite More</p> |
|  <p>SuperYacht News @SaltySeadog 17 Apr Super Yacht News: The Maritime Labour Convention (MLC) will Enter into Force in 106 Days. Are You Ready Yet? news.thehoworths.com/2013/04/the-ma... Expand Reply Retweet Favorite More</p> |  <p>safetyphoto @safetyphoto 16 Aug Maritime Labour Convention: Seafarers' "Bill of Rights" extends to cruise ships too wp.me/p2NdUg-25K Expand Reply Retweet Favorite More</p> |



TURISMO: GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA A TRAVÉS DEL TURISMO

Esta guía práctica de la OIT se ha traducido a seis idiomas para ayudar a las partes a captar los enormes beneficios económicos que el turismo puede reportar a una región. En Viet Nam, la guía práctica se introdujo en ocho provincias; en el estado de Mato Grosso, en el Brasil, se utilizó en la capacitación de colaboradores locales de cara a la Copa del Mundo de la FIFA de 2014. También se empleó en Bangladesh, la República Democrática Popular Lao, Nepal y Sri Lanka.

Este producto se inscribe en la campaña de la OIT en favor del trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. La guía parte de la idea de que se puede lograr una industria del turismo favorable a todos, y en particular a los pobres, para abordar cuestiones como el crecimiento del empleo, el trabajo decente en la economía rural, la ampliación de las competencias de los jóvenes, el refuerzo de la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo en las PYME. Está concebida de manera que permite a los asociados seleccionar los módulos que mejor se adaptan a sus circunstancias para ofrecer una capacitación especializada ad hoc.

La guía sobre la reducción de la pobreza se ha publicado en un momento de expansión del turismo internacional, especialmente a destinos en países menos adelantados: entre 1998 y 2008, la afluencia de turistas a ese tipo de países se triplicó y los ingresos mundiales por turismo pasaron de 1.000 a 5.300 millones de

dólares. En 2012, el 8,7 por ciento de los empleos en todo el mundo guardaban una relación directa o indirecta con el turismo. La promoción del turismo en los países menos adelantados puede resultar beneficiosa para los pobres a nivel local, especialmente para las mujeres y los jóvenes, muy presentes en este sector.

SERVICIOS PÚBLICOS: MANUAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Este manual, que se ha traducido a siete idiomas locales (árabe, bosnio, griego, macedonio, portugués, serbio y ruso), así como al francés y al español, y se ha utilizado en talleres y programas de formación a nivel regional en África, América Latina y Europa, ilustra mecanismos de éxito probado en materia de prevención y solución de conflictos en las relaciones laborales dentro de los servicios públicos.

El manual hace posible la aplicación práctica del artículo 5 del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Sus lectores encontrarán en él información sobre diversos mecanismos interrelacionados concebidos especialmente por interlocutores sociales de todo el mundo para resolver los conflictos de la negociación colectiva. Estos mecanismos han permitido a los interlocutores sociales celebrar negociaciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo en términos de igualdad y con una mínima interrupción de los servicios públicos.

“... ESTE MANUAL CONTIENE MUCHOS ELEMENTOS QUE PROPICIAN LA REFLEXIÓN, EN PARTICULAR DEBIDO A QUE OFRECE UNA COMPARACIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS. ... SERÁ UN RECURSO ÚTIL PARA LOS TEÓRICOS DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, PARA LOS EXPERTOS NECESITADOS DE DOCUMENTACIÓN COMPARATIVA PARA FUNDAMENTAR SUS ARGUMENTOS Y PARA LOS RESPONSABLES POLÍTICOS Y LOS INTERLOCUTORES SOCIALES -GOBIERNOS Y SINDICATOS/REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES-, QUE INTERVIENEN DIRECTAMENTE EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y DESEMPEÑAN POR TANTO UN PAPEL DETERMINANTE PARA EL FUNCIONAMIENTO CORRECTO Y EFICIENTE DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.”

Carole Cooper, *Industrial Law Journal*, 33 (octubre de 2012), pág. 2.335.

“EL MANUAL ES UNA OBRA MUY OPORTUNA QUE PLANTEA CUESTIONES INTERESANTES TANTO PARA LOS TEÓRICOS COMO PARA LOS EXPERTOS DEL SECTOR PÚBLICO. [...] DADO QUE LAS PRIORIDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA VARÍAN EN FUNCIÓN DEL SECTOR, EL MANUAL RESULTA IMPORTANTE PARA LOS ESTUDIOSOS DEL TEMA. SU FINALIDAD CONSISTE EN PROMOVER LA APLICACIÓN DEL CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 1978 (NÚM. 151). ESPEREMOS QUE LO LOGRE.”

Louise Floyd, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1:3-4. págs. 331-333.

PUERTOS: PROGRAMA DE DESARROLLO PARA TRABAJADORES POR- TUARIOS

El trabajo portuario puede exigir la realización de tareas difíciles y potencialmente peligrosas. Desde hace casi 30 años, el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios de la OIT forma a profesionales de todos los niveles para mejorar la manipulación de las cargas, las condiciones y las prácticas de trabajo, así como la seguridad y la situación y el bienestar de los trabajadores portuarios. Este programa incluye materiales pedagógicos destinados al personal que trabaja en las terminales y en otros contextos de manipulación de contenedores. Los materiales no pretenden ser un “curso”, sino que forman parte de una serie abierta de módulos independientes que un instructor calificado presenta en grupos de pequeño tamaño.

En el pasado bienio se utilizaron nuevos métodos de presentación en las sesiones de capacitación que acrecentaron la versatilidad del programa. Por primera vez se han incluido todos los módulos en el paquete, lo que permite a los formadores adaptar las sesiones en función de las necesidades de cada puerto o institución. Además, el proceso de concesión de licencias está ahora disponible en línea, lo que permite que también los países menos adelantados utilicen el producto en sus puertos. Por último, se ha empezado a estudiar cómo ampliar el mercado actual y cómo mejorar el programa.



Puerto de Genoa.

El programa se utilizó en más de 60 países a lo largo del bienio 2012-2013. Se celebraron nuevos acuerdos para crear cursos de formación con las autoridades portuarias de Ghana, el Perú y los Estados Unidos. Además, el Centro de Turín preparó a formadores de Cabo Verde, Gambia, Ghana, Granada, Italia, México, Malasia, Nigeria, la Federación de Rusia, Sudáfrica y el Sudán para impartir el curso sobre el Programa a nivel nacional.

SALUD: PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

En el transcurso del bienio 2013-2013 se establecieron varias alianzas para promover el enfoque del trabajo decente en el sector de la salud mediante herramientas de reciente elaboración como el Marco Mundial OIT/OMS.

TERCER FORO MUNDIAL SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD:

En noviembre de 2013, la OIT apoyó y participó en el mayor encuentro mundial celebrado en torno a los recursos humanos para la salud. El Director General de la OIT, Guy Ryder, fue uno de los oradores que se dirigieron a los participantes en el Foro, organizado por el Gobierno del Brasil y la Organización Panamericana de la Salud (OPS), y coorganizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Alianza Mundial de los Profesionales de la Salud. El foro sirvió para definir 83 compromisos que demuestran la voluntad de todos los interlocutores y los Estados Miembros de avanzar en el programa de los recursos humanos para la salud.

“... LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y LA CALIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO SON FUNDAMENTALES PARA ATRAER Y RETENER A PROFESIONALES DE LA SALUD CALIFICADOS Y CON MOTIVACIÓN DE MANERA SOSTENIDA. ... LA OIT ESTÁ PREPARADA PARA CUMPLIR SU COMETIDO APOYANDO A MANDANTES, GOBIERNOS, TRABAJADORES Y EMPLEADORES, Y COLABORANDO CON LA OMS Y OTROS ASOCIADOS CON EL FIN DE LOGRAR EL TRABAJO DECENTE PARA LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y UN PROGRESO CONSTANTE QUE CULMINE EN EL OBJETIVO DE LA SANIDAD.”

GUY RYDER, DIRECTOR GENERAL DE LA OIT, EN UN DISCURSO DIRIGIDO A LOS PARTICIPANTES EN EL FORO MUNDIAL SOBRE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD.

HEALTHWISE:

Los servicios de la salud constituyen lugares de trabajo complejos y potencialmente peligrosos. Garantizar la salud y el bienestar de los trabajadores del sector no solo sirve para mejorar las vidas de estos, sino también las de sus pacientes. En 2010, la OIT y la OMS crearon HealthWISE, una herramienta destinada a los centros médicos en la que se proponían soluciones prácticas, participativas y rentables para mejorar las condiciones de trabajo y la SST de los profesionales de la salud. La herramienta pasó por un período de prueba en el Senegal, Tanzania y Tailandia, y a continuación fue revisada en 2013. Ya está lista para su introducción en un conjunto de países en el bienio 2014-2015.



Una formación HealthWISE. Tanzania.

ENSAYO PILOTO DE HEALTHWISE EN EL SENEGAL

El Senegal lanzó HealthWISE a modo de prueba en diez emplazamientos repartidos por el país. Tras esa fase piloto, los interlocutores sociales decidieron introducir un programa HealthWISE a nivel nacional. El plan de acción HealthWISE fue adoptado por el Ministerio de Salud en 2012 y ha pasado a formar parte del programa nacional de desarrollo sostenible y de la nueva política de seguridad y salud en el trabajo.

Además, HealthWISE se está introduciendo en el programa de capacitación de los inspectores del trabajo. Los grupos de trabajadores se han comprometido a apoyar las iniciativas relacionadas con HealthWISE.

ENFOQUE MULTISECTORIAL: APROXIMACIONES AL VIH Y EL SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

SECTOR lleva tiempo colaborando con el Servicio del VIH y el sida y el Mundo del Trabajo de la OIT (ILOAIDS) y con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas con el fin de elaborar programas sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo. A lo largo de los dos últimos años, esas actividades de colaboración se han traducido en una serie de directrices, empleadas en sesiones formativas y actividades promocionales, que han ayudado a los interlocutores sociales a establecer políticas relativas al VIH y el sida en el lugar de trabajo.

Minería: Directrices para facilitar a las compañías mineras la elaboración de programas y políticas sobre el lugar de trabajo. Validadas en: la India

Comercio: Directrices (manual y herramienta) para la formulación y aplicación de políticas so-

bre el VIH y el sida en el lugar de trabajo en el comercio minorista. Probadas y validadas en: Uganda

Salud: Módulo sobre las Directrices de políticas conjuntas de la OMS/OIT/ONUSIDA para mejorar el acceso de los trabajadores de la salud a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y la tuberculosis.

Turismo: Nuevas directrices elaboradas por ILOAIDS y la Organización Mundial del Turismo (OMT) para ayudar a los interlocutores a elaborar y poner en práctica políticas y programas en materia de VIH y sida, así como para facilitar una aplicación efectiva de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200).

Servicios de correos: Campaña en favor de las Directrices conjuntas sobre el VIH y el sida para el sector postal de la OIT/Unión Postal Universal/UNI Global Union en las regiones de Asia, el Pacífico y la cuenca mediterránea; directrices adaptadas a Kenya e integradas en la Política sobre el VIH y el sida en el lugar de trabajo de la Corporación Postal de Kenya.

COHERENCIA EN MATERIA DE POLÍTICAS Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Las alianzas estratégicas de SECTOR con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales resultan imprescindibles para lograr una mayor coherencia en materia de políticas y de programas con vistas a la promoción del trabajo decente en distintos sectores. SECTOR colabora en la aplicación de normas, políticas y programas sectoriales comunes, entre otros con: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (agricultura, pesca, alimentación, silvicultura); la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) (aviación civil); la Organización Marítima Internacional (OMI) (transporte marítimo, puertos, pesca, fabricación de equipos de transporte); la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (educación, hotelería, restauración, turismo); el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) (comercio, servicios de salud, transporte (por carretera)); la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (educación, medios de comunicación, cultura, industrias gráficas); el equipo de tareas del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUD) sobre Cultura y Desarrollo (medios de comunicación, cultura e industrias gráficas); el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Habitat) (construcción); ONU-Agua (servicios de suministro); la Organización Mundial del Turismo (OMT) (hotelería, restauración, turismo); la Unión Postal Universal (UPU) (servicios de correos); la Organización Mundial de la Salud (OMS) (servicios de salud, transporte, tabaco); la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) (medios de comunicación, cultura, industrias gráficas); y el Banco Mundial y otros bancos regionales de desarrollo (infraestructuras, construcción y sectores conexos).

Muchas de las alianzas de SECTOR han quedado ilustradas en las páginas precedentes. Cabe destacar asimismo una reciente colaboración con organismos del sistema de las Naciones Unidas en relación con la cadena mundial de suministro de alimentos. La OIT es miembro del Equipo de Tareas de Alto Nivel sobre la crisis mundial de la seguridad alimentaria de las Naciones Unidas desde 2009, y durante el bienio 2014-2015 tiene previsto proseguir su colaboración con el Equipo, siendo una de sus prioridades la estrategia “Hambre cero” del Secretario General de las Naciones Unidas. SECTOR también representa a la Oficina en el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial. En el 40º período de sesiones del Comité, celebrado en octubre de 2013, la OIT, la FAO y el Organismo Sueco de Cooperación para el Desarrollo Internacional coorganizaron el acto paralelo “Decent rural employment for rural poverty reduction and food security” (Empleo rural decente para la reducción de la pobreza rural y la seguridad alimentaria).

En los veinte sectores representados por el Departamento de Actividades Sectoriales, se lograron un buen número de alianzas, proyectos, reuniones y objetivos a lo largo del pasado bienio. En un momento en que SECTOR sigue profundizando sus conocimientos sobre los problemas más acuciantes de cada sector, manteniendo su colaboración con los interlocutores sociales, los demás departamentos de la OIT y las organizaciones internacionales, el próximo bienio 2014-2015 se presenta como un período prometedor bajo el signo de un compromiso constante con un enfoque sectorial encaminado a lograr el trabajo decente para todos.

ANEXO

PRODUCTOS MUNDIALES 2012-2013: RESUMEN DETALLADO

| PRODUCTOS Y RESULTADOS | | | |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SECTOR | REUNIONES SECTORIALES INTERNACIONALES Y REGIONALES | INVESTIGACIÓN | HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN |
| AGRICULTURA | | Food security and infrastructure in urban and peri-urban agriculture in Harare, Zimbabwe: A macro-economic survey, 2013 | Labour issues in urban and peri-urban agriculture: Information and resource guide, 2013 Occupational safety and health in agriculture: Information package for farmers, employers, employees and supplies, 2013 Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura, 2011; traducido al árabe, al chino y al turco |
| COMERCIO | | | Guidelines on HIV and AIDS in retail commerce, 2013 developed in collaboration with ILOAIDS |
| CONSTRUCCIÓN | Subregional Tripartite Workshop on Decent Work in the Construction Industry in Eastern African countries, Nairobi, Kenya, 10-11 May 2012 | | Built environment and labour (BEL) guidance manual: Formulating projects and studies concerning labour issues in greening the sectors of the built environment, 2012 |

| SECTOR | REUNIONES SECTORIALES INTERNACIONALES Y REGIONALES | INVESTIGACIÓN | HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EDUCACIÓN | <p>Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia, Ginebra, 22-23 febrero 2012</p> <p>11 - Comité Mixto OIT/UNESCO de expertos sobre la aplicación de las Recomendaciones relativas al personal docente, Ginebra, 8-12 octubre 2012</p> <p>Reunión de expertos para examinar directrices de política sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, Ginebra, 12-15 noviembre 2013</p> | <p>Un buen comienzo: La educación y los educadores de la primera infancia, 2012 (Documento temático para debate en el Foro de diálogo mundial)</p> <p>Terms and conditions of employment of teachers in relation to teacher shortages and education for all, 2012</p> <p>Social dialogue in education: National good practices and trends, 2012</p> <p>Violence and insecurity in schools for teaching personnel: Impact on educational access, 2012</p> <p>Impact of the continued economic downturn on education and teachers: Employment, salaries and conditions of teaching and learning, 2012</p> <p>Research on good practices on technical and vocational education and training, 2013, in collaboration with SKILLS</p> | <p>Guía de buenas prácticas sobre recursos humanos en la profesión docente, 2012</p> <p>Directrices de política de la OIT sobre la promoción del trabajo decente para el personal del sector de la educación de la primera infancia, 2013</p> |
| FUNCIÓN PÚBLICA | | | <p>Promoting collective bargaining and dispute resolution in the public service: An ILO training workbook, 2012</p> <p>Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la administración pública, 2011; traducido al árabe, al bosnio, al griego, al macedonio, al portugués, al ruso y al serbio</p> |
| HOTELERÍA, RESTAURACIÓN, TURISMO | | <p>Migrant workers in the international hotel industry, 2012 (International Migration Papers No. 112), in collaboration with the International Migration Branch</p> <p>International perspectives on women and work in hotels, catering and tourism, 2013 (Working paper No. 289), in collaboration with the Bureau for Gender Equality</p> | <p>HIV and AIDS: Guide for the tourism sector, 2012, in collaboration with the ILOAIDS and UNWTO</p> <p>Good practices guide for guesthouses and small hotels, 2012</p> <p>Toolkit on poverty reduction through tourism: Training package, 2013</p> <p>Guía Práctica sobre la Reducción de la Pobreza a través del Turismo; traducida al indonesio, al laosiano, al portugués y al vietnamita</p> |

| SECTOR | REUNIONES SECTORIALES INTERNACIONALES Y REGIONALES | INVESTIGACIÓN | HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| INDUSTRIAS QUÍMICAS | Foro de diálogo mundial sobre iniciativas para promover el trabajo decente y productivo en la industria química, Ginebra, 26-28 noviembre 2013 | Promover el trabajo decente en la industria química: Iniciativas innovadoras, 2013 (Documento temático para debate en el Foro de diálogo mundial) | |
| INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA | | The global impact of e-waste: Addressing the challenge, 2012, in collaboration with ILO Programme on Safety and Health and the Environment (SAFEWORK) Research on Contribution of cooperatives and other social economy organizations to decent work conditions in managing e-waste, in collaboration with COOP Research Governing labour standards in the Chinese electronics manufacturing industry: Labour market institutions and governance of global value chains, in collaboration with the Neuchatel University | |
| MEDIOS DE COMUNICACIÓN; CULTURA; GRÁFICOS | | The digital labour challenge: Work in the age of new media, 2012 (Working Paper No. 287) | |
| MINERÍA | Sub-regional Workshop on Improving Safety and Health in Mining in Africa, Dar-es-Salaam, Tanzania, 14-16 May 2012 | | HIV and AIDS: Guidelines for the mining sector, 2013, in collaboration with ILOAIDS |
| PETRÓLEO Y PRODUCCIÓN DE GAS | Foro de diálogo mundial sobre las futuras necesidades en materia de competencias laborales y formación en la industria del petróleo y el gas, Ginebra, 12-13 diciembre 2012 Tripartite Sub-regional Workshop for Promoting Social Dialogue and Industrial Relations in the Oil and Gas Industry, Baku, Azerbaijan, 4-6 June 2013 | Competencias laborales, desarrollo de los recursos humanos y formación en materia de seguridad para los contratistas de la industria del petróleo y el gas, ahora y en el futuro, 2012 (Documento temático para el debate en el Foro de Diálogo Mundial) | |
| SERVICIOS DE CORREOS Y DE TELECOMUNICACIONES | EUROMED Postal Regional Seminars on Sustainable Development, Malta, 17-19 September 2013, in collaboration with UPU, La Poste (France), UNI-Postal and Malta Post | | |

| SECTOR | REUNIONES SECTORIALES INTERNACIONALES Y REGIONALES | INVESTIGACIÓN | HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SERVICIOS DE SALUD | | | Work improvement in health services - HealthWISE package: Action manual, Trainers' guide; CD-ROM, 2013, in collaboration with WHO and ILOAIDS |
| SERVICIOS FINANCIEROS | Tripartite Workshop on the Impact of the Global Financial and Economic Crisis on Finance Sector Workers in the Southern Cone Countries, Santiago, Chile, 7-9 October 2013 | Study on general financial and employment trends in financial services in Latin America, 2013 | |
| SILVICULTURA; MADERA; CELULOSA Y PAPEL | | An overview of recent and emerging issues in forestry in relation to labour and livelihood opportunities, 2013 | Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura, 2005; traducidas al japonés |
| TRANSPORTE MARÍTIMO | Reunión de expertos para la elaboración de pautas sobre la formación de los cocineros de los buques, Ginebra, 23-27 septiembre 2013 | ILO database on the abandonment of seafarers | Pautas sobre la formación de los cocineros de los buques, 2013 Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos; traducido al griego |
| TRANSPORTE MARÍTIMO-PESCA | <p>Foro de diálogo mundial para la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), Ginebra, 15-17 mayo 2013</p> <p>Workshop on Improving Working Conditions on Board of Fishing Vessels, Turin, 14-17 October 2013, in collaboration with ITC-Turin</p> <p>Tripartite consultation on Forced Labour and Human Trafficking in the Fisheries Sector, Turin, 19-20 September 2012</p> <p>Regional meeting on Work in Fishing: Increase Knowledge and Sharing Good Practices for the Protection of Migrant Workers, Makassar, Indonesia, 12-13 September 2013, in collaboration with ILO Triangle Project and CIDA</p> | Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188): Todos a bordo, 2012 (Documento temático para debate en el Foro de diálogo mundial) | FAO/ILO Guidance on addressing child labour in fisheries and aquaculture, 2013, in collaboration with IPEC and FAO |

| SECTOR | REUNIONES SECTORIALES INTERNACIONALES Y REGIONALES | INVESTIGACIÓN | HERRAMIENTAS DE FORMACIÓN |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TRANSPORTE MARÍTIMO - PUERTOS | | | Portworker development programme (PDP) implemented in more than 60 countries. A training course was organized with ITC-Turin for Chief Instructors, 19-30 March 2012 and 15-26 April 2013 |
| TRANSPORTE MARÍTIMO - TRANSPORTE INTERIOR | | Living and working conditions in inland navigation in Europe, 2013 (Working Paper No. 297) | |
| TRANSPORTE (INCLUYENDO AVIACIÓN CIVIL; FERROCARRILES; TRANSPORTE POR CARRETERA) | Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil, Ginebra, 20-22 febrero 2013 | <p>La aviación civil y los cambios en su entorno laboral, 2012 (Documento temático para el debate en el Foro de Diálogo Mundial)</p> <p>Promoting the employment of women in the transport sector: Obstacles and policy options, 2013</p> <p>Informe sobre la política de transportes 2013 - Las mujeres en el sector del transporte, 2013</p> | Revision of the IMO/ILO/UNECE Guidelines for packing cargo transport units (1997 edition), 2013 (draft) |
| MULTISECTORIAL | The health of workers in selected sectors of the urban economy: Challenges and perspectives, 2013 (Working Paper No. 128) | <p>Private Employment Agencies in Morocco, 2012 (Working Paper No. 283)</p> <p>Responsible contracting: An approach aimed at improving social and labour practices in the property services sector, 2012 (Working Paper No. 282)</p> <p>Private Employment Agencies in the Netherlands, Spain and Sweden, 2013 (Working Paper No. 290)</p> <p>Private Employment Agencies in South Africa, 2013 (Working Paper No. 291)</p> <p>Law and practice of private employment agency work in South Africa, 2013 (Working Paper No. 292)</p> <p>ILO short-term indicators database by economic activity for 60 countries, in collaboration with STATISTICS</p> | Training material: Improve livelihoods in key sectors of low-income settlements (Course handbook and trainer's manual), 2012 |

Departamento de Actividades Sectoriales
Oficina Internacional del Trabajo

4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

www.ilo.org/sector