

Outcome 11 - Labour Administration and Labour Law: Labour administrations apply up to date labour legislation and provide effective services

RESULTS BY INDICATOR

Indicator - 11.1 Number of member States that, with ILO support, strengthen labour administration systems in line with international labour standards.

Measurement

To be counted as reportable, results must meet at least two of the following criteria:

1. A coordination mechanism responsible within the labour administration system for the implementation of the national labour policy at central and decentralized levels is established or revitalized.
2. Regulations are adopted that enable the labour administration system to progressively extend its services to workers and employers in the informal economy.
3. Technical advice and other services are provided by the labour administration system, including through public private partnerships, to employers, workers and their organizations, as documented through records of services provided (e.g. registers, information systems, web pages).
4. The status of labour administration staff is improved to ensure that public officials have conditions of service ensuring stability of employment and independence in the discharge of their duties.

Country/Country Programme Outcome (CPO)	Measurement Criteria	Result Achieved	ILO Contribution
Africa			
Mali/MLI904 Le système d'administration du travail au Mali a des capacités renforcées.	1	Le Ministère du Travail à fait l'objet d'une restructuration en 2014, prenant en compte les recommandations formulées par plusieurs missions d'appui/conseil du BIT. Cette restructuration a renforcée la capacité organisationnelle du ministère notamment par une meilleure coordination entre les services centraux du travail et ceux déconcentrés et par la création d'une	Le BIT a apporté une assistance technique (en 2014) au Ministère en charge du travail au Malien plaidoyant et soumettant des recommandations sur la mise en œuvre de la convention N° 150.

		direction nationale avec des inspections régionales du travail.	
	2	Le Conseil des Ministres a validé la Politique Nationale du Travail (2014) accordant une place plus importante à l'intervention dans le secteur informel. Pour ce faire, la politique vise à renforcer l'action des inspecteurs du travail dans l'économie informelle.	<p>Le BIT a apporté une assistance technique pour l'élaboration du projet de Politique Nationale du Travail (PNT)(2013-2014) (avec l'appui de la France), l'organisation de l'atelier de validation technique du projet de PNT.</p> <p>A la suite des évènements au Mali, le BIT a conduit des missions de plaidoyer politique visant la validation politique du projet de PNT (2014-2015).</p> <p>A la suite des événements au Mali, le BIT a conduit des missions de plaidoyer politique visant la validation politique du projet de PNT (2014-2015).</p>

Latin America and the Caribbean

Peru/PER135

[ACI6] Inspección de trabajo con los conocimientos y herramientas técnicas para la atención del trabajo infantil, la trata de personas y el trabajo forzoso

1	<p>La implementación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL, entidad responsable de la inspección de trabajo a nivel nacional que fue creada en el 2013 (Ley 29981) ha venido siendo desarrollada de manera progresiva. En 2015 se abrieron las primeras 7 intendencias regionales con lo cual se asume en rol de entidad coordinadora del sistema de inspección en un segmento de las empresas del país. Queda pendiente todavía buena parte del territorio nacional.</p>	<p>La OIT ha venido colaborando en la capacitación de los inspectores de trabajo de la SUNAFIL y ha acompañado el diseño del programa permanente de formación. Asimismo, ha apoyado técnicamente la realización de reuniones de coordinación con las intendencias regionales y los gobiernos regionales, para difundir los lineamientos institucionales y discutir sobre su implementación de manera coordinada en el país.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>
2	<p>El Ministerio de Trabajo de Perú aprobó la Resolución Ministerial número 093-2015-TR, por medio de la cual se dio el Plan de Acción Sectorial para la formalización laboral, a cargo del Ministerio de Trabajo, como entidad rectora de la administración de trabajo. El Plan establece un conjunto de acciones que tiene como finalidad ordenar las intervenciones del Sector Trabajo en la lucha contra la informalidad y establece la ampliación de la cobertura de los beneficios que promueven la formalización, así como de las acciones para promover la cultura de cumplimiento de las normas y fortalecer la supervisión, a través de la SUNAFIL.</p>	<p>La OIT apoyó al Ministerio de Trabajo para la elaboración de la estrategia nacional de formalización laboral y compartió con la autoridades nacionales el conocimiento de experiencias similares que han sido desarrolladas en otros países de la región. Sobre esta base, se establece el Plan de Acción, que busca cumplir con las obligaciones que la estrategia nacional asigna al sector trabajo. La OIT acompañó técnicamente en la discusión de los temas que debería incluir el Plan de Acción y viene acompañando a las instituciones en la implementación del mismo.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>

Dominican Republic/DOM102

El Estado fortalece el sistema de administración e inspección del trabajo, y el sistema de justicia laboral, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales, en consonancia con las NIT's y la legislación nacional

1	El Ministerio de Trabajo en el I semestre del 2014 constituyó comités de Seguimiento de los programas de administración de trabajo local en sus sedes regionales, con integración tripartita. Asimismo, elaboró y ejecutó planes de trabajo a nivel local sobre normas del trabajo, seguridad y salud, trabajo infantil, no discriminación, capacitación laboral.	La OIT, con recursos del Gobierno de Canadá, prestó asistencia técnica para las consultas en los municipios, la constitución de los Comités, la elaboración de los planes de trabajo y la realización de actividades en cada uno de los temas.
3	El Ministerio de Trabajo elaboró y puso en práctica 3 “Planes Piloto de Inspección” en un mismo número de representaciones regionales, para la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo en empresas del sector turismo.	La OIT brindó asesoramiento técnico, con fondos del Gobiernos de Canadá y de Noruega, para la elaboración de los Planes Piloto. Se entregó capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo en empresas seleccionadas del sector turismo.

Chile/CHL126

La estructura y los procedimientos de la Dirección del Trabajo se fortalecen, en particular la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo

1	<p>1. En el marco del programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, que incluye un compromiso de Modernización de la Dirección del Trabajo (DT), con especial énfasis en la fiscalización, como elemento de política laboral, la DT suscribió acuerdos de coordinación y/o colaboración con otras instituciones (ej. PREVIRED, Subsecretaría de Seguridad Social) para el intercambio de informaciones de cara a una fiscalización más proactiva. Como consecuencia de dichos mecanismos de coordinación, la DT adoptó un enfoque más proactivo a través del diseño de campañas de inspección. Ejemplos: campaña de inspección electrónica sobre cotizaciones previsionales (octubre de 2014), campaña de inspección de trabajadoras de casa particular (abril de 2015), campaña de inspección de obras de construcción (agosto de 2015), campaña conjunta de inspección DT-SUSESO (junio-julio de 2015).</p>	<p>1. OIT organizó un "Taller técnico sobre experiencias internacionales en materia planificación operativa de la inspección de trabajo", con el objetivo de impulsar los procesos de planificación estratégica y las campañas de inspección a través de intercambios con Costa Rica, España, Portugal y Uruguay sobre planificación y registros de inspección.</p> <p>2. OIT organizó visita-estudio de funcionarios de la DT a la Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones laborales de España.</p> <p>3. OIT y el Centro Internacional de Formación-Turín organizaron conjuntamente un Programa de Formación "La inspección de la SST" para fiscalizadores de DT y SUSESO.</p> <p>4. OIT promovió la inclusión de Chile entre los países invitados al Seminario-Taller "La Inspección de Trabajo como herramienta de difusión del trabajodecente en América Latina" organizado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España y el CIF-Turín.</p>
2	<p>1. El Congreso Nacional adoptó la ley 20.786/2014 de trabajadoras de casa particular, que establece la obligación de</p>	<p>1. La OIT apoyó a la Dirección del Trabajo en el proceso de autodiagnóstico institucional de cara a la formulación de un borrador de ley</p>

		<p>registrar los contratos de trabajadores domésticos en la DT, combatiendo así la informalidad tradicional de este colectivo.</p>	<p>orgánica. Se presentó la metodología OIT de auto-evaluación de sistemas de inspección y se entregaron comentarios técnicos al texto de auto-diagnóstico.</p> <p>2. OIT apoyó el Congreso del 90 aniversario de la DT para la discusión del proceso de Modernización, mediante tres panelistas internacionales: "La promoción de la libertad sindical desde la Administración: análisis comparado", "Los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales: análisis comparado" y "Los sistemas de inspección del Trabajo: análisis comparado".</p> <p>3. OIT participó en los trabajos de diagnóstico institucional de la DT realizados en el marco del proceso de Modernización de la DT impulsado por el Gobierno a través de la Subsecretaría de Hacienda con el apoyo del BID.</p>
3		<p>1. La DT impulsó en su pagina web http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-104572.html la difusión de la ley de trabajadoras de casa particular y se implementó una campaña de fiscalización de su cumplimiento http://www.dt.gob.cl/prensa/1618/w3-article-105244.html</p>	<p>1. OIT organizó un "Taller técnico sobre experiencias internacionales en materia planificación operativa de la inspección de trabajo", con el objetivo de impulsar los procesos de planificación estratégica y las campañas de inspección a través de intercambios con Costa Rica, España, Portugal y Uruguay sobre planificación y registros de inspección.</p>
<p>Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)</p>			

a) Gender equality and non-discrimination

-

b) Partnerships (external)

El "Taller técnico sobre experiencias internacionales en materia planificación operativa de la inspección de trabajo" contó con la participación de representantes de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo de Costa Rica, la Autoridade para as Condições do Trabalho de Portugal y la Dirección General de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social de España.

Outcome 11 - Labour Administration and Labour Law: Labour administrations apply up to date labour legislation and provide effective services

RESULTS BY INDICATOR

Indicator - 11.2. Number of member States that, with ILO support, strengthen their labour inspection system in line with international labour standards.

Measurement

To be counted as reportable, results must meet at least two of the following criteria:

1. The status of labour inspection staff is improved to ensure that public officials have conditions of service that ensure stability of employment and independence in the discharge of their duties and a mandate to impose sanctions (Article 6 of Convention No. 81).
2. A budgeted training plan for labour inspectors, with due regard to the special duties that may be assigned to men and women inspectors, is implemented by the labour administration system.
3. A system is established or strengthened in the labour administration so that up to date registers, sex-disaggregated data and statistics concerning conditions of employment and work by enterprise are available.
4. An awareness-raising strategy targeting employers and workers and their organizations on the technical role and scope of labour inspection is implemented by the labour administration system.

Country/Country Programme Outcome (CPO)	Measurement Criteria	Result Achieved	ILO Contribution
Africa			
Egypt/EGY902 Expertise in the national labour inspectorate to assess, monitor and report on working conditions is increased	2	1. Labour Inspection Strategic Plan and Training Plan have been designed and developed by the Ministry of Manpower and Migration (MOMM). Both were validated by the tripartite constituents. 2. Skills TOT training was conducted in June 2015 by MOMM training centre targeting the selected inspectors (20 inspectors out of 120 inspectors OSH/Labour).	1. ILO has provided a technical support and consultations for MOMM officials, Labour inspectors to design the strategic plan and training plan through different workshops. 2. ILO provided a technical expertise to draft both the labour strategic plan and training plan to improve the MOMM labour inspector's performance and to disseminate the good practices of labour legislations. 3. ILO facilitated the final labour strategic plan

			<p>and training plan validation workshop in March 2015 .</p> <p>4. ILO carried out a study on “Compliance of the labour inspectorate system in Egypt with ILO C081 and R081, with a special focus on export processing zones”</p> <p>5. ILO facilitated the study finding discussion with MOMM, employer organizations and worker organizations in June 2015.</p>
	3	<p>New labour inspection measurement tools for enterprise working conditions and employment were developed and approved by MOMM in October 2015. This tool consists of forms and reports on sex-disaggregated inspection data, up -to-date registers, contract, disability, discrimination, social insurance and other information.</p>	<p>1. ILO has provided a technical consultation for MOMM inspectors to develop/update the inspection forms/checklists to effectively monitor the enterprises data concerning conditions of employment and work, through different training workshops conducted during the last quarter of 2014.</p> <p>2. The project team has provided technical support to the exporting factories in 4 governorates to improve the employment conditions and system such as: employees/workers data, job description and contracting system, through different workshops and technical follow up visits in2015.</p>

Tunisia/TUN901

Renforcement des capacités du Ministère en charge du Travail en matière d'administration et d'inspection du travail.

1	<p>Le gouvernement tunisien a promulgué un nouveau statut en juillet 2014 portant création du comité général d'inspection du travail et l'administration des conflits au sein du Ministère des Affaires Sociales. Ce statut se veut être plus conforme avec les normes internationales du travail (articles 2 ,3 (paragraphe B)et article 6 de la convention n° 81).</p>	<p>Le BIT a appuyé l'organisation d'activités de renforcement de capacités et favorisé l'organisation de consultations qui ont permis l'adoption du nouveau statut des inspecteurs du travail. En 2015, 192 inspecteurs du travail dans 24 gouvernorats ont eu les capacités renforcées sur le nouveau statut des inspecteurs de travail.</p>
3	<p>Les inspecteurs de travail, des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs ont formulé des recommandations qui ont été approuvées sur le système d'information de l'administration du travail (accès aux registres administratifs par le personnel statistique, la centralisation des registres administratifs, l'harmonisation des méthodes, le développement d'un système informatique, la valorisation de la production statistique ainsi que l'archivage des dossiers d'entreprise).</p>	<p>En avril 2015, le BIT a appuyé le renforcement des capacités des mandants tripartites (inspecteurs de travail, cadres ministériels, représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs, 68 personnes au total) sur les statistiques fournies par l'administration du travail. Ceci a aidé à formuler des recommandations pour mettre en place un plan d'action visant la mise à niveau progressive du système statistique du Ministère des Affaires Sociales.</p>

Burkina Faso/BFA904
[ACI7] Renforcement des capacités
du Ministère du Travail en matière
d'administration du travail

1	<p>Un programme de valorisation de l'administration et de l'inspection du travail a été adopté par le Gouvernement le 18/Mars 2014. Ce programme prévoit notamment l'amélioration des conditions de travail et du statut de l'inspecteur du travail. Il a connu un début de mise en œuvre en 2014 et 2015 notamment en matière de rémunération et de moyens de déplacement alloués aux services.</p>	<p>Le BIT a apporté une assistance technique pour l'élaboration du programme de valorisation, prenant en compte les conventions concernées notamment la C81 et 150.</p> <p>Le BIT a apporté une assistance technique pour la validation technique du programme de valorisation qui a eu lieu les 17 et 18 Mars 2014.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>
2	<p>Un plan de formation continue budgété a été adopté, le 18 Mars 2014, par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la sécurité sociale. Ce plan dispose d'un financement sur le budget de l'Etat à hauteur de 40% représentant approximativement USD55,000</p> <p>La mise en œuvre de ce plan de formation a débuté en Octobre 2014 et a déjà vu la réalisation de trois activités de formation.</p>	<p>Le BIT a apporté une assistance technique à l'élaboration du plan de formation continue.</p> <p>Le BIT a apporté une assistance technique pour l'organisation de l'atelier de validation du plan de formation le 16 Mars 2014.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>
3	<p>Un nouveau système de collecte des données statistiques sexospécifiques du travail a été adopté en Février 2014</p>	<p>- Le BIT a apporté une assistance technique pour l'élaboration du nouveau système et l'élaboration de fiches de collectes de données statistiques en relation avec les entreprises ;</p> <p>- Le BIT a apporté une assistance technique pour l'organisation de l'atelier de validation de</p>

			fiches de collecte de données en Février 2014. RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.
	4	Un programme de sensibilisation des travailleurs et des employeurs à la mise en conformité des lieux de travail est exécuté conjointement par les mandants tripartites et le BIT depuis Mars 2014	Le BIT a renforcé en 2014 les capacités de prêt de 70 employeurs et travailleurs (dont 18% de femmes) femmes sur le rôle de l'inspection du travail et la formalisation de l'économie informelle. RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.

Togo/TGO902

Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces

3	<p>Un mécanisme de collecte de données statistiques sexospécifique a été adopté, par les Mandants tripartites (en septembre 2014) permettant à l'administration du travail de disposer de données fiables sur les conditions d'emploi et de travail dans les entreprises.</p>	<p>Le BIT a apporté une assistance technique pour l'élaboration de fiches de collecte de données statistiques sexospécifiques, et pour l'organisation d'un atelier de validation du nouveau système en Septembre 2014.</p> <p>Il a également renforcé les capacités de 35 inspecteurs du travail sur les statistiques du travail en Septembre 2014</p>
4	<p>Le ministère du travail a adopté en 2014 un programme d'extension des services du travail à l'économie informelle</p> <p>Plus de deux mille visites de contrôle ont été réalisées par les inspecteurs du travail du Togo en 2014 et 2015.</p>	<p>Le BIT a accompagné le Togo par la recherche-action sur l'économie informelle au Togo, le repérage des unités de l'économie informelle dans trois villes du Togo, la définition d'une méthodologie d'inspection du travail adaptée à l'économie informelle, la formation de plus de cinquante inspecteurs du travail pour l'inspection du travail dans l'économie informelle</p> <p>Le BIT a apporté un appui pour le développement d'une méthodologie d'inspection du travail dans l'économie informelle au Togo</p>

Arab States

Palestinian Territory, Occupied/PSE129

[ACI8] Labour inspection system upgraded and able to effectively monitor the enforcement of the new labour legislation

1	A National Labour Law Reform Committee was established and met for the first time in May 2015, with the presence of ILO Specialists, to discuss the methodology and plan, as well as, to agree on the main technical sub-committees for the labour law reform. The technical sub-committees shall include committees for LI and OSH that will review related provisions and legislation for ensuring law reinforcement and compliance with ILS, as well as, achieving better protection and improved working conditions.	-Within the framework of its support to the labour law reform process in the oPt, the ILO has provided technical assistance to the Ministry of Labour on improving and modernizing labour inspection services through implementing a series of capacity building interventions for labour inspectors (2014/2015) and proposing a mechanism for improved labour inspection to support the implementation of the new labour law (once endorsed) and compliance with ILS.
3	With ILO support, the system for risk assessment and investigation of work accidents and occupational diseases was updated by the Ministry of Labour (MOL).	The ILO provided technical assistance in the following areas: improvement of the institutional planning capacity, capacity enhancement of labour inspectors on risk assessment and investigation of work accidents, and technical tool on investigation of work accidents and occupational diseases.
4	With ILO support, MOL developed a specific strategic action plan, including an awareness-raising campaign for improving the working conditions in the construction sector, in consultation with workers and employers organizations.	The ILO provided communication materials, organized awareness raising sessions and visits to construction sites (August -November 2015) for tripartite constituents to raise their awareness on international practice on labour inspection sectorial planning, monitoring and reporting.

Asia and the Pacific

China/CHN154

Capacity of labour inspectorates enhanced through the development of a national training programme for labour inspectors

1	<p>The Work Safety Law was amended in 2014 by the National People's Congress of China. Among the revised articles, articles 62 & 67 strengthened the mandate of safety inspectors in accordance with C.81.</p> <p>The mandate of Labour inspectors on maritime labour compliance was strengthened in line with the Maritime Labour Convention (MLC), 2006.</p>	<p>Amendments reflect recommendations of ILO Review Report of 2010 and the ILO policy advice provided in the technical cooperation programme in the period of 2014-15. The ILO also supported the preparation of ratification of C.81 through providing technical service and organizing an expert meeting in Oct 2015. Among other issues, provisions on conditions of service for labour inspectors have been reviewed in line with C.81.</p> <p>Capacity-building workshop on MLC,2006 organized to train officials and senior labour inspectors on the mandate of labour inspectorates.</p>
2	<p>The Ministry of Human Resources and Social Security issued its Opinions on Improving the Capacity of Labour and Social Security Inspection, which is regarded as the guideline for developing the annual budgeted training plan for labour inspectors in December 2015. The Opinions document is a reference document for the Ministry of Human Resources and Social Security to develop an annual programme and budget for labour inspectors. The 2015 programme and budget reflected ILO recommendations.</p> <p>With technical assistance from the ILO, MOHRSS complied good practices on labour inspection and used them in capacity building</p>	<p>ILO reports on Labour Inspection Training and on new labour inspection practices contributed to the development of the Opinions of the MOHRSS on Improving the Capacity of Labour and Social Security Inspection.</p> <p>ILO organised two training of trainers for more than 70 senior safety inspectors and trainers with SAWS in Dec 2013 and Oct 2014.</p> <p>The ILO training module on the Investigation of Occupational Accidents and Diseases was translated into Chinese, published and distributed.</p>

		activities with labour inspectorates and awareness raising to improve labour inspection services.	
		SAWS integrated ILO's labour inspection training materials into its training programme for labour inspectorates.	
	4	As a strategy to engage trade unions in workplace compliance, MOHRSS has cooperated with ACFTU in training 120 trade union labour law supervisors in 2014. Jiangsu Trade Union Federation documented good practices on the partnership between trade union and labour inspectorate to instil preventative safety culture in the workplace. The Jiangsu Trade Union Federation promoted the continued strengthening of such partnership.	<p>The ILO provided technical service in two workshops jointly organized with the MOHRSS and the Japan International Cooperation Agency (JICA) to provide training on the advisory and service function of labour inspection;</p> <p>The ILO jointly organized training with the ACFTU for trade union labour law supervisors on distinction between state labour inspection and unions' role in workplace compliance and labour inspection and occupational safety and health (OSH) standards in Oct 2014; A high-level seminar was jointly organized with SAWS in April 2015 to raise the awareness of safety inspectors, employers and workers on the importance of prevention culture for better compliance.</p>

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

A tripartite workshop on gender sensitive OSH practice was organized to support the tripartite partners' efforts on mainstreaming gender issues in OSH.

b) Partnerships (external)

-

Viet Nam/VNM107

[AC17] Improved labour administration and labour law compliance through effective implementation and monitoring of labour legislations

2	<p>The Minister of Labour promulgated a labour inspection training strategy, the first of its kind in the country which contributes to systematic and standardized training. References to budget arrangements are made on the document. The Plan is being implemented by MOLISA inpspectorate and relevant agencies.</p>	<p>The ILO provided support to the Ministry of Labour to develop the labour inspection training strategy form the baseline survey stage to drafting and validation of the documents. As the next step, the ILO supported the Ministry to implement this strategy through comprehensive training courses and corresponding training material development.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. The source of information on working conditions is enhanced with a revised self-assessment tool to be completed and submitted by enterprises. This on-line tool is more useful and user-friendly. 2. Labour inspectorates adopt a new approach to conduct inspection visit in a specific sector with priority, instead of checking the enterprises randomly. 3. The labour inspectors perform in the more standardized way using checklists and reporting forms which contributes to the collection of common data to be treated for statistical purposes. 	<ul style="list-style-type: none"> - The ILO supported revisions of nine enterprise self-assessment forms on the compliance of labour laws - The ILO provided technical and financial support to carry out a “risk mapping exercise” whereby 25 enterprises in the RMG sector were visited by inspectors trained on the standard procedures. Check lists and reporting forms developed were used by LI. <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p> <ul style="list-style-type: none"> - The ILO supported MOLISA Inspectorates at central and local level to conduct Labour Inspection Campaign in a standardised manner. The Labour Inspectors used consistent checklists and reporting forms to facilitate their work.

			- The ILO provided capacity building to the labour inspectorate on tools for labour inspectors.
	4	The Viet Nam MOLISA Inspectorate is now using annual communication inspection campaigns combined with targeted visits as a complementary strategy to its more traditional enforcement approach. As a result, beside inspection visits, MOLISA has new channels to improve compliance through public awareness raising, to work more closely with the social partners in compliance activities and to carry out strategic planning in the selection of priority campaign issues.	<p>- The ILO provided capacity building to the labour inspectorate on how to design and carry out an inspection campaign.</p> <p>- The ILO provided technical support in the tripartite design and delivery of Viet Nam's first ever labour inspection campaign covering 360 enterprises in the garment sector across 12 provinces.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

- A survey/research on gender-based discrimination during recruitment and promotion practices in the private sector was carried out. The survey/research included the review of four biggest job portals in Viet Nam (Vietnamworks, JobStreet, CareerBuilder and Career Link) and two online surveys with employers and candidates for mid-career posts. A policy brief using the survey/research results was written and published in March 2015.

- A national tripartite Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace was signed by top leaders of MoLISA, VGCL and VCCI; and launched in May 2015. After the launch, a total of 8 trainings on the Code were organized between May and July 2015. They included 2 events with MoLISA (for MoLISA officials at central and provincial levels), 2 events with VCCI (for VCCI staff, enterprises, business associations and human resources associations), 2 events with VGCL (for VGCL officials at central and provincial levels, trade union leaders of industrial zones and enterprises), 1 training for the media and 1 training for hospitality businesses in Quang Nam Province.

b) Partnerships (external)

- Partnership with Navigos Search (a top head-hunter in Viet Nam)
- Tourism Department of Quang Nam Province

Indonesia/IDN151

Labour administration provides effective services to improve working conditions and environment

1	<p>- A common understanding/interpretation of the implementation of labour standards by the local labour inspectors on workplace compliance, so that the inspectors could improve consistency and uniformity of the law enforcement.</p> <p>- Issuance of a ministerial decree on Labour Norms Experts (KNK) in August 2014 requires company with over 100 workers to have a certified labour norms expert to do monitoring the implementation of labour standards.</p>	<p>The ILO provided technical support on strengthening labour inspection provided trainings and secondment on labour standards (in May 2014 and July 2014) as well as specific courses on maritime and fishing issues (in June 2015 and September 2015) to improve the knowledge and skills of labour inspectors.</p> <p>The ILO assisted the Ministry of Manpower in promoting this ministerial decree to the local government's Labour Offices and to Better Work Indonesia's participating factories (November - December 2014).</p>
2	<p>The Ministry of Manpower regularly conducts training based on the ILO's training methods with modification by emerging issues in Indonesia aiming to improve knowledge and skills of labour inspectors.</p>	<p>The ILO provided technical support to the regular training organized by the ministry to their labour inspectors. At least 3 training each year were organized since 2014.</p>
3	<p>Labour inspectors are better equipped through the budgeted training for better understanding of the use of information technology, need of good data and development of an effective information system to improve the efficiency, coordination and impact of its national labour inspection.</p>	<p>The ILO provided technical support on strengthening labour inspection on the sharing of good practices among ASEAN labour inspectors</p>
4	<p>OSH training and monitoring program for SMEs and their workers is regularly implemented by labour inspectorate to prevent and minimize work-related accidents. A ministerial decree on labor norms expert (KNK) that requires factories over 100 workers to have a certified labor norms expert for monitoring the workplace</p>	<p>The ILO in collaboration with Directorate-General of of Labour Inspectors of the Ministry of Manpower has implemented various ILO OSH module and strategy focusing on SMEs, domestic workers, construction and agriculture workers in 7 provinces (Central Java, East Java, Papua, NTT, Lampung, Palu, and South Sulawesi).</p>

		compliance was issued.	The ILO Better Work program assisted the Ministry of Manpower in developing the KNK program and socialize to the enterprise level.
--	--	------------------------	--

Philippines/PHL135

Strengthening workplace compliance through labour inspection

3	<ul style="list-style-type: none"> • The DOLE has established a Labor Law Compliance System - Management information System (LLCS-MIS). It is a web-based database, collecting real time information from the field. It management information and generates reports, based on the LLCS checklist. DOLE has updated the LLCS-MIS incorporating priority features and functionalities. The LLCS-MIS was conceptualized, designed, built covering three components, 1) LLCS Mobile: the app running on Android tablet devices; 2) LLCS Sync: the server that the tablets communicate with; 3) LLCS Web: the web-based application that provides reporting and workflow functions. • Initial structure involving/connecting the Central Office (BWC) and the Regional Offices as LLCS-MIS “helpdesk” is established to provide advisory support to LLCOs. 	<ul style="list-style-type: none"> • The ILO provided technical comments on the initial draft LLCS checklist. • The ILO has contracted an IT consultancy to further complete the LLCS- MIS.
4	<ul style="list-style-type: none"> • In October 2014, the DOLE has spearheaded awareness raising campaign to promote understanding on requirements of the newly adopted Philippine Labour Law Compliance System (LLCS) and ILO Convention 81, Labour Inspection Convention. This covered around of 250 tripartite participants from labor and employer representatives of the regional and local tripartite industrial peace councils (TIPCs) and Industry Tripartite Councils (ITCs), the DOLE Regional Directors and/or their representatives, National Conciliation and Mediation Board (NCMB) Regional 	<p>The ILO supported DOLE orientations on LLCS in Luzon, Visayas and Mindanao. The ILO contributed to the programme design, served as resource person on the requirements of ILO Convention 81 and facilitated discussions which provided venue for participants to voice their capacity building requirements, comment on existing training programmes related to labor compliance to make these more cost effective and responsive to their requirements, shed light on operational and practical concerns on the application of LLCS, suggest how checklists could be</p>

Directors and their technical staff, and
Regional Tripartite Wages and Productivity
Board (RTWPB) Secretaries.

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

-

b) Partnerships (external)

LLCS-MIS was completed through the combined resources of projects funded by a Norwegian Global TC Project under Outcomes 11 and 14 as well as under the decentralized TC project on FoA CB funded by US DOS.

- The ILO partnered with the DOLE, specifically the Bureau of Labor Relations (BLR) and the Bureau of Working Conditions (BWC). The BLR organized the awareness raising campaigns on LLCS and ILO Convention 81. The BWC - the office with mandate on labor inspection - established the LLCS-MIS.
- The ILO engaged Infoshare, an international consulting firm providing IT services who worked with the BWC to establish the LLCS-MIS. This firm previously provided similar IT technical support to the government of Sri Lanka covering database for its labor inspection system.

Bangladesh/BGD227
Capacities of Labour administration and institutions improved.

1	<p>1.On 15 January 2014, the government upgraded the status and leadership of the labour inspectorate to provide greater operational and management authority.</p> <p>2. Significant increase in the Department of Inspections of Factories and Establishments (DIFE) budget allocation from US\$ 0.97 million in FY2013- 14 to US\$ 4 million in FY 2015-16.</p> <p>3. More than three fold increase in the number of field offices, from 7 to 23 district offices after the upgrade.</p> <p>4. 222 labour inspectors have been recruited (57 female) through the Public Service Commission. The inspectors are public officials and their conditions of service are same as the other public service officials.</p> <p>5.Management Reform Road Map adopted by the DIFE in October 2014.</p> <p>6.First ever annual inspection Plan for DIFE launched in February 2015.</p>	<p>1.ILO advocated to include the labour inspection strengthening agenda in line with article 6 of Convention 81 in the National Tripartite Plan of Action (NTPA) as a priority. ILO supported the constituents in drafting the NTPA on Fire Safety and Structural Integrity in consultation with the tripartite stakeholders.</p> <p>2.High-level ILO mission facilitated dialogue with the tripartite constituents to adopt Joint Statement including significant increase of labour inspectors in Bangladesh.</p> <p>3.ILO supported the government in drafting the labour inspection reform road map (2014-16) in line with the C81.</p> <p>4.ILO in collaboration with the ITC-Turin supported the development of the annual inspection plan in compliance with C.81.</p>
2	<p>1.Comprehensive training plan developed by DIFE in January 2015 which being implemented in collaboration with, and with support from ILO-ITC, ILO Ready Made Garment project, and GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH).</p> <p>2.DIFE utilizes increased budget for training.</p>	<p>1. ILO in collaboration with ITC Turin supported DIFE to develop comprehensive capacity building plans.</p> <p>2. ILO in collaboration with the ITC Turin and GIZ provided basic and foundational training course to the labour inspectors.</p> <p>3. ILO supported DIFE in carrying out in-house training in the following areas: statistical and social research & training, refresher course, labour law and labour inspection.</p>
3	A website for DIFE (www.dife.gov.bd)	ILO provided support to design and develop

launched on 27 March 2014. The website includes a publicly available data base that lists basic information about RMG factories including number of workers, however no information available on the condition of work/employment.

the database and website. Training in this regard was provided to 9 labour inspectors (2 women) on 9-10 August 2014.

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

In June 2013, just 11 percent of labour inspectors were female (10 out of 92). The upgrade of DIFE and recruitment of new inspectors has provided an opportunity to bring more women on board. As of March 2015, the proportion of women inspectors has risen to 16% with 51 women inspectors out of a total of 270.

b) Partnerships (external)

- Partnership with Bangladesh University of Engineering & Technology (BUET) and ARUP, an international engineering firm, has contributed to increased capacity of labour inspectors to inspect basic issues related to structural safety of the factory buildings
- Collaboration with the Bangladesh Fire Safety Civil Defence (FSCD) has helped increase the capacity of labour inspectors relating to basic fire safety issues
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) jointly supported efforts to boost DIFE capacity regarding Labour Law 2006, its amendments (2013) as well as introductory training for labour inspectors.

Latin America and the Caribbean

Colombia/COL154

[ACI7] Se refuerza el sistema de administración del trabajo e inspección en conformidad con las NITS

2	<p>El Ministerio de Trabajo de Colombia, en cumplimiento de los compromisos del Plan de Acción Laboral (previo al TLC de Colombia con Estados Unidos) y con el apoyo de la OIT, diseñó e implementó un plan de formación dirigido a todos sus inspectores de trabajo a nivel nacional, quienes reforzaron sus conocimientos para la aplicación del proceso administrativo de la inspección de trabajo, incluyendo la aplicación de las sanciones establecidas por la ley nacional. Las capacitaciones desarrolladas hicieron énfasis en la identificación de las acciones que vulneran el ejercicio de la libertad sindical. En cumplimiento del Plan de Acción Laboral, el Ministerio de Trabajo duplicó el número de inspectores, por lo que fortalecer su proceso de formación es crucial para que pueda cumplir con su mandato.</p>	<p>ILO, with funds provided by USDOL, supported the design and implementation of a Training Program to Strengthen Labour Inspection in Colombia. The Program's four Training Modules included Administrative Labour Procedure; Ambiguous and Disguised Employment Relationships; Conduct Prejudicial to the Right of Freedom of Association, and Practical Inspection Tools, covered an average of 757 labour inspectors. To build on the success of the Training Program, the ILO is launching a Virtual Classroom which will have a national coverage.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>
3	<p>El Ministerio de Trabajo, ha diseñado un sistema de información para el área de inspección de trabajo, que permitirá disponer de información en tiempo real y generará información estadística desagregada por sexo, territorio, condiciones de empleo y sector productivo. Actualmente, el soporte informático del sistema de información está en diseño y será implementado en una fase piloto a finales del 2015.</p>	<p>La OIT, con financiamiento de USDOL, ha contribuido en la definición del sistema de información de inspección de trabajo. Promovió y acompañó visitas técnicas a los Ministerios de Trabajo de Brasil, Estados Unidos y Perú, para identificar lecciones aprendidas; ha facilitado las reuniones de discusión para definir el sistema de información y está financiando el diseño del soporte informático del mismo.</p> <p>RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.</p>

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

Se está conduciendo un estudio adicional que busca promover el cumplimiento de las normas sobre salario mínimo a través de la inspección de trabajo, con un enfoque particular sobre discriminación (género, origen étnico, discapacidad, etc). El estudio va a identificar las brechas de población del sector asalariado formal que no están recibiendo un salario mínimo, infringiendo la normativa que debería estar siendo aplicada. Asimismo, el estudio va a ofrecer importante información en materia de informalidad laboral, desagregado por regiones, que apoyará la definición de estrategias y áreas de intervención de los programas institucionales que el Ministerio de Trabajo de Colombia tiene para promover la formalización laboral

b) Partnerships (external)

-

Costa Rica/CRI104

[ACI8] La inspección del trabajo, con el apoyo de la OIT, presta servicios eficaces para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional

1	<p>Durante el año 2015, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS), actualizó el Índice de Desempeño Laboral (IDL), en el cual se establecen los criterios de reconocimiento del trabajo del inspector en su actividad diaria. Asimismo, esta Dirección incorporó el IDL al Sistema de Información Laboral y Administración de Casos de la Inspección (SILAC) para uso diario de los inspectores, lo que le ha permitido un registro del desempeño de los inspectores con la consecuente mejora en los instrumentos de evaluación del personal.</p> <p>De esta manera, los informes de desempeño permiten fortalecer la situación jurídica, la permanencia y la relación laboral, de acuerdo a lo establecido por el régimen de Servicio Civil que disfrutaban los inspectores, en línea con el Artículo 6 del Convenio 81 de la OIT.</p>	<p>A través de reuniones técnicas de acompañamiento, la OIT brindó asistencia técnica a la DINI del MTSS en el proceso de actualización del IDL para que fuera incorporado en el SILAC.</p>
2	<p>La DNI del MTSS elaboró y llevó a cabo un Plan de Capacitación durante los meses de abril y mayo de 2015, sobre las funciones y responsabilidades de los inspectores de trabajo, establecidas en el Reglamento de la Inspección del Trabajo, comprendiendo a más de 100 funcionarios a nivel nacional y de oficinas regionales y departamentales.</p>	<p>La OIT ofreció asistencia técnica a través de reuniones de acompañamiento a la DNI del MTSS, para que se elaborara y ejecutara el plan de formación con recursos propios y relacionados con el mejoramiento de las capacidades de los inspectores para desarrollar su trabajo de campo y responsabilidades administrativas, definidas en el reglamento de la Inspección del Trabajo.</p>
3	<p>Durante el año 2015, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo del MTSS actualizó el Sistema de Información Laboral y Administración de Casos de la Inspección</p>	<p>La OIT apoyó técnicamente a la DNI del MTSS, parcialmente a través de recursos de RBSA, en la actualización de los registros y datos estadísticos del sistema electrónico de</p>

(SILAC) para elaborar nuevos reportes del sistema de inspección, en especial, con el rubro de trabajadores migrantes.

casos que utiliza la DNI.

Mexico/MEX152

[ACI4] Gestión de la inspección laboral profesionalizada y más efectiva, en el ámbito federal y estatal.

2	<p>Durante 2014 y 215, 486 inspectores federales y estatales fueron capacitados a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo sobre temas relevantes y de interés para la OIT como trabajo infantil, fortaleciendo así las capacidades para su labor inspectiva.</p> <p>Durante 2015, 423 inspectores federales y estatales fueron capacitados a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo sobre el curso Inducción a la inspección en seguridad y salud en el trabajo,fortaleciendo así las capacidades para su labor inspectiva.</p>	<p>La OIT brindó asistencia técnica y recursos para la elaboración de la Plataforma SICADIT (Sistema de Capacitación a Distancia de la Inspección del Trabajo), donde se brinda capacitación a inspectores federales y estatales y se desarrollo un curso sobre TI de 8 módulos sobre ABC del Trabajo Infantil; Magnitud del Trabajo Infantil; Compromisos Internacionales de México; Normatividad Nacional para su prevención y erradicación; Contexto actual de la lucha contra el Trabajo Infantil; Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (CITI); y Protocolo de inspección del trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido.</p> <p>La OIT brindó asistencia técnica y recursos para la actualización del curso "Inducción a la inspección en seguridad y salud en el trabajo" en virtud dee la reforma a la ley federal del trabajo del 30 de noviembre de 2012.</p>
4	<p>En mayo de 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y organizaciones de empleadores adoptan medidas de seguridad y salud en el trabajo a través de un protocolo de inspección en materia de condiciones de salud y seguridad. Beneficiando al sector PyME para fortalecer sus capacidades en el cumplimiento de Ley en esta materia. Desde 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo</p>	<p>La OIT brindó asistencia técnica para la elaboración del protocolo de inspección en el sector turístico.</p> <p>La OIT, brindó asistencia técnica para la definición de los criterios para el operativo de trabajo digno o decente, el cual permitirá a los inspectores realizar visitas preventivas a las empresas sobre temas relacionados a trabajo decente.</p>

implementa un operativo inspectivo nacional en materia de Trabajo Digno o Decente y se llevaron a cabo 2,100 inspecciones en el 2014 y 2015.

Paraguay/PRY101

[ACI1] Apoyo a la construcción del nuevo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

1

. En octubre de 2014 se aprobó el Decreto núm. 2346 de desarrollo reglamentario de la Ley de creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) (2014), que incluye aspectos orgánicos de la nueva Dirección General de Inspección y Fiscalización del Trabajo (DGIFT), como autoridad central de la inspección, conforme al art. 4 del Convenio núm. 81, conteniendo provisiones sobre el cargo de inspector, requisitos, carrera y funciones de los inspectores, remitiéndose al detalle de una Resolución Ministerial posterior.

2. En julio de 2015 se aprobó la Resolución MTESS núm. 622/15 por la que se regula un nuevo Procedimiento General de Inspección del cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional. El nuevo procedimiento responde a los principios de transparencia, eficacia, eficiencia, celeridad, imparcialidad, publicidad y contradicción de los procesos de control del cumplimiento de la legislación laboral, de seguridad social y de seguridad y salud ocupacional, basado en la experiencia internacional comparada.

3. En julio de 2015 se realizó un concurso interno de selección de inspectores, a través de principios de mérito y capacidad, conforme al art. 6 del Convenio núm. 81, regularizando así la situación de inspectores con nivel de educación terciaria que no habían accedido al cargo de inspector

1. La OIT elaboró una propuesta de Decreto Reglamentario para la Carta Orgánica y el Organigrama del MTESS.

2. La OIT desarrolló una propuesta de nuevo procedimiento inspectivo general, que fue validada en un taller y entregada a las autoridades del MTESS.

RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.

3. La OIT elaboró una propuesta de sistema de reclutamiento de los inspectores de trabajo ("Sistema de selección y acceso de inspectores del trabajo. Estudio comparado y una propuesta para el Paraguay").

4. La OIT desarrolló una propuesta de normativa para la estructura de la DGIFT ("Estructura orgánica de las autoridades centrales de los sistemas de inspección del trabajo. Estudio comparado y una propuesta para la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Paraguay").

	<p>mediante concursos anteriores.</p> <p>4. En julio de 2015, se aprobó la Resolución MTESS núm. 659/15 que regula la Estructura Orgánica de la Dirección General de Inspección y Fiscalización de Trabajo como autoridad central de la inspección, conforme al art. 4 del Convenio núm. 81. La Resolución incluye poderes, facultades, cometidos de los inspectores, situación jurídica e incompatibilidades, y reconoce expresamente que el personal de inspección se compondrá por funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en el empleo., conforme al art. 6 del Convenio núm. 81. Así también, asegura que el acceso, selección y promoción de los/las inspectores/as del trabajo se realizará a través de concurso público de oposición, tomándose únicamente en cuenta las aptitudes y competencias del/a candidato/a, conforme al art. 7 del Convenio núm 81. Otorga a los inspectores el carácter de ministros de fe y la presunción de certeza o veracidad de los hechos constatados.</p>	
2	-	-
4	<p>1. La Dirección General de Inspección y Fiscalización (DGIFT) y las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas del Paraguay ratificaron en el marco de un taller tripartito celebrado en agosto de 2015 una estrategia de sensibilización basada en la organización conjunta de una campaña tripartita de inspección.</p>	<p>1. Impresión Guías OIT “La inspección del trabajo, Que es y que hace” para empleadores y trabajadores.</p> <p>2. OIT organizó unos talleres de sensibilización para actores sociales sobre el rol de la inspección del trabajo: “La inspección del trabajo, Que es y que hace”, y un taller tripartito donde los actores sociales ratificaron su compromiso de cara a la organización de una campaña tripartita de inspección.</p>

RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

Las normas aprobadas recogen expresamente que hombres y mujeres serán igualmente elegibles para ocupar el puesto de inspector.

b) Partnerships (external)

-

Outcome 11 - Labour Administration and Labour Law: Labour administrations apply up to date labour legislation and provide effective services

RESULTS BY INDICATOR

Indicator - 11.3 Number of member States that, with ILO support, adopt new or improve existing labour laws in line with international labour standards, in consultation with the social partners.

Measurement

To be counted as reportable, results must meet at least one of the following criteria:

1. Adoption of labour codes or important revisions of labour laws and regulations reflecting at least 50 per cent of the comments by the Office.
2. A national policy is developed concerning the protection for workers in an employment relationship in line with Paragraph 4 of Recommendation No. 198.

Country/Country Programme Outcome (CPO)	Measurement Criteria	Result Achieved	ILO Contribution
Africa			
<p>Liberia/LBR901 Rule of law strengthened through Decent Work and Social Dialogue in Liberia</p>	<p>1</p>	<p>In June 2015 the National Legislature adopted the Decent Work Bill, and the President signed it into law. The Bill adopted is the text prepared by the Office in consultation with the government and social partners during early bienniums.</p>	<p>As reported in previous bienniums, the Office helped the government and the social partners to develop a tripartite consultation mechanism through which new labour law policy was agreed. The Office prepared several versions of the draft legislation over a number of years, and helped with discussions among the constituents. On a number of occasions the Office worked directly with legislators to build their capacity to understand and to adopt the draft legislation.</p>

Arab States

Iraq/IRQ177

Labour law amended in line with international labour standards

1

The Iraqi Council of Representatives (Parliament) approved the new labour code in August 2015. This is the outcome of a long and extensive discussion in the different committees of the House of Representatives: the Labour and Social Affairs Committee, the Legal Committee, the Committee on Family, Women and Child, Trade Unions and civil society organizations . The ILO's comments are significantly incorporated in the Code.

The ILO has repeatedly provided technical advice and comments on the labour code, as well as capacity building training to legislators and government officials with regard to the revision and adoption of the Labour Code.

Asia and the Pacific

Viet Nam/VNM102

[ACI7] Improved governance framework for sound industrial relations through law reform in line with the ILS and supervisory comments.

1

Decrees have been promulgated under Labour Code and Trade Union Law concerning Administrative Sanctions and Female Workers. More than 50% of ILO office comments were incorporated in the administrative sanctions decree.

The Labour Code Proceedings reviewed within the Civil Proceedings Code using ILO standards and good practices.

The Criminal Code reviewed and strengthened with provisions on Child Labour and Forced Labour.

The ILO provided technical inputs for 2 Decrees and 2 laws, through technical workshops and advice.

The ILO provided inputs to strengthen compliance with ILS by proposing inclusion of unfair labour practice in administrative sanctions decree.

The ILO helped advocate to include criminal sanction in regard to the worst forms child labour and forced labour into the draft of Criminal Code.

Draft Working Paper developed on current gaps Labour Code and Trade Union Law against C87, C98, and C.105. MOLISA and social partners and the Social Affairs Committee of the National Assembly benefited from the ILO technical support.

RBSA funding has contributed to supporting this work and to the achievement of the reported results.

Pakistan/PAK107

Capacity of Labour Administration System at Provincial level strengthened to actively implement international labour standards and address effects of devolution

1

Several Labour Laws and policy were enacted, incorporating major ILO's comments.

1. The Punjab Province has launched first Provincial Labour Policy on 1st May 2015 and enacted 12 Labour Laws by introducing amendments to the existing national labour laws (2013)
2. The Khyber Pukhtunkhwa (KP) Province has enacted 11 Labour Laws by introducing major changes and merging the similar labour laws that existed at national level. In addition, the Government of KP undertook an awareness campaign on new labour laws for tripartite stakeholders from all 25 Districts of KP Province. (2014-15)
3. The Sindh Province has enacted 3 labour laws and for 12 draft labour laws. For the first time in history, Sindh has recognized Agricultural & Fisheries workers in labour law.
4. The Baluchistan Province has enacted only one labour law and drafted 13 labour laws for approval of Cabinet.

The ILO provided technical support to all four provinces:

- 1) Punjab: ILO provided technical support to develop draft Labour Policy through a consultant
- 2) KP: ILO provided technical consultants to draft labour laws on Child and Bonded Labour. Also, supported an awareness campaign for tripartite stakeholders in all 25 Districts.
- 3) Sindh: ILO supported tripartite consultations on draft labour laws and provided a technical expert to draft an OSH Law.
- 4) Baluchistan: ILO provided a technical expert to draft 13 labour laws, arrange tripartite consultations and advocate with legislature.
- 5) The ILO has designed two new TC Projects (to be supported by European Union and Netherlands) for strengthening Labour Administration and Labour Inspection respectively in Pakistan over next 3-6 years.
- 6) The ILO also supported training of 120 labour inspectors, employers and workers on foundational course on Labour Inspection and OSH in Sindh Province in 2014.

Additional CPO Information (This information should only be added when relevant and necessary and should not repeat information already entered under results or ILO contribution)

a) Gender equality and non-discrimination

- A cadre of Gender Focal Persons (GFP) in all four provincial Labour Departments is developed and capacitated to undertake gender audit of labour administration system as well as carry out gender based review of labour laws being developed in the province.
- After developing a 'Gender Responsive Labour Inspection (GRLI) Toolkit'

b) Partnerships (external)

- ILO has partnered with FAO and UN-Women to jointly organize awareness campaign on new rights of 'Agricultural Workers' under new Labour Laws in Sindh. The awareness campaign was requested by the Sindh Department of Labour which has recently registered first ever Trade Union for Agricultural and Fisheries Workers in the Province.

in 2013, the ILO supported the Departments of Labour in all four provinces to develop a website sharing Labour Inspection Reports with wider audience. The website is titled as 'Gender Sensitive Inspection System (GSIS)' and is currently piloted in Punjab Province. It will contain all necessary data/information about the workplaces inspected by the Labour Inspectorate – with a focus on gender mainstreaming.

- ILO also supported a gender-review of new Labour Laws of KP Province to ensure that these laws comply with the concept of gender equality in letter and spirit.

- For the first time, female labour inspectors have been recruited in all provinces, with the commitment to increase up to 5 female labour inspectors/year.

- ILO has partnered with the Embassy of Kingdom of Netherlands and organized a foundational training course on Labour Inspection and OSH for 120 Labour Inspectors, Workers and Employers in Sindh Province in October 2014.