



Organización
Internacional
del Trabajo

► Participación de los sindicatos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

Evaluación



► Participación de los sindicatos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible

Evaluación



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Participación de los sindicatos en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible - Evaluación*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.]

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220421895 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/RDMP6676>

Publicado también en inglés: *Trade Union engagement in the 2030 Agenda for Sustainable Development - An evaluation*, ISBN 9789220421406 (pdf Web); francés: *L'engagement des syndicats dans le programme de développement durable a l'horizon 2030 - Evaluation*, ISBN 9789220421888 (pdf Web)

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

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

Contents

Lista de acrónimos	v
Prólogo	vii
Resumen ejecutivo	viii
1. Introducción	1
2. Objetivo de la evaluación	1
3. Objetivos de OIT-ACTRAV en el marco de los ODS	2
3.1 Contexto	2
3.2 Los MCNUDES y LOS ENV	2
3.2.1 Los MCNUDES	2
3.2.2 Los ENV	4
3.3 Resultados previstos del programa de trabajo de OIT-ACTRAV	5
3.4 Actividades esenciales	7
4. Alcance de la evaluación	8
5. Metodología	8
6. Conclusiones	9
6.1 Pertinencia y coherencia	9
6.2 Efectividad e impacto	11
6.3 Eficiencia	12
6.3.1 ¿Cuáles son las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores y sus necesidades en lo que respecta a la formulación y aplicación de políticas relacionadas con los ods?	12
6.3.2 ¿Cómo tomaron parte las organizaciones favorables a los trabajadores, los institutos de investigación y el sector académico en los esfuerzos encaminados a apoyar la participación?	13
6.4 Sostenibilidad	14
6.5 Lecciones aprendidas y buenas prácticas	15
6.5.1 Estrategias más eficaces	15
6.5.2 ¿Qué dificultades surgieron y cómo se superaron?	17
6.5.3 ¿Las buenas prácticas pueden ampliarse y reproducirse en diferentes contextos?	18
7. Recomendaciones	19
8. Conclusión	20

9. Anexo 1. Visión global de los países	23
9.1 Filipinas	23
9.1.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS	23
9.1.2 Facilitación de elementos y mecanismos	23
9.1.3 Principales lecciones aprendidas	24
9.2 Marruecos	25
9.2.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS	25
9.2.2 Facilitación de elementos y mecanismos	25
9.2.3 Principales lecciones aprendidas	26
9.3 Senegal	26
9.3.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS	26
9.3.2 Facilitación de elementos y mecanismos	26
9.3.3 Principales lecciones aprendidas	27
9.4 Colombia	27
9.4.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS	27
9.4.2 Facilitación de elementos y mecanismos	28
9.4.3 Principales lecciones aprendidas	28
9.5 Uzbekistán	28
9.5.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS	28
9.5.2 Facilitación de elementos y mecanismos	29
9.5.3 Principales lecciones aprendidas	29
10. Anexo 2. Matriz de la evaluación	30
11. Anexo 3. Lista de temas de las entrevistas	32

► Lista de acrónimos

APRCEM	Mecanismo Regional de Asia y el Pacífico para la participación de las organizaciones de la sociedad civil
CDT	Confédération Democratique de Travail (Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos)
CIF-OIT	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo
CNTS	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal)
CNTS/FC	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal / Forces du Changement (Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal / Fuerzas del Cambio)
COLUPAS	Coalition Locale des Organisations et Unions de Paysans du Sénégal (Coalición Local de Organizaciones y Sindicatos de Agricultores de Senegal)
CSA	Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (Confederación de Sindicatos Autónomos de Senegal)
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
ENUP	equipo de las Naciones Unidas en el país
ENV	exámenes nacionales voluntarios
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FTUU	Federación de Sindicatos de Uzbekistán
MCNUDS	Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
MENA	Oriente Medio y África Septentrional
NEDA	Organismo Nacional de Desarrollo Económico
NTIPC	Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral
NTUC	Centro Nacional de Sindicatos
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT-ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (Organización Internacional del Trabajo)
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
RENAFESS	Red Nacional de Mujeres de la Economía Social y Solidaria
RENAFESS/CSI	Réseau National des Femmes Syndicalistes / Confédération Syndicale Internationale (Red Nacional de Mujeres de Senegal/Confederación Sindical Internacional)
TUCA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
TUDCN	Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (Unión Democrática de Trabajadores de Senegal)
UGTM	Union General des Travailleurs de Maroc (Unión General de Trabajadores de Marruecos)
UNSDCF	United Nations Sustainable Development Cooperation Frameworks
UNSDCFs	United Nations Sustainable Development Cooperation Frameworks
VNRs	Voluntary National Reviews



► Prólogo

Uno de los aspectos más destacados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas, es el importante papel que asigna a las partes interesadas no gubernamentales en la formulación, la aplicación y el examen de las políticas. Si bien los Gobiernos siguen siendo los principales responsables de su aplicación, se insta a las partes interesadas provenientes de diferentes sectores de la sociedad a desempeñar diferentes papeles. Esto proporciona a las organizaciones de trabajadores una plataforma sólida para participar e influir en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El informe pretende ayudar a comprender mejor la participación de los sindicatos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Documenta y mide la contribución que las organizaciones de trabajadores han realizado y deben seguir realizando al influir en la formulación de políticas y la elaboración de programas, y la aplicación y el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a varios niveles. Proporciona lecciones útiles, buenas prácticas y recomendaciones para la participación efectiva de las organizaciones de trabajadores en la aplicación continua de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Confío en que este informe sea un recurso útil para garantizar que las organizaciones de trabajadores estén configurando e influyendo efectivamente en los procesos de las Naciones Unidas y multilaterales, incluidos los preparativos de cara a la agenda para el desarrollo posterior a 2030. La Oficina de Actividades para los Trabajadores, de la OIT, está comprometida a prestar apoyo a las organizaciones de trabajadores dedicadas a este ámbito de trabajo. Invitamos a las organizaciones de trabajadores a ponerse en contacto con los especialistas de los trabajadores en el seno de la OIT más cercanos a ellas si necesitan cualquier asistencia de la OIT.

Quisiera agradecer la contribución del Dr. Patrick Vander Weyden y de Thaiane Pereira, que prestaron apoyo en la preparación del informe. Quisiera dar gracias en particular al equipo central de Alianzas Multilaterales de ACTRAV, integrado por Grayson Koyi, Ariel Castro, Hilma Mote, Michael Watt, y Khalid Maman Waziri.

Maria Helena André

Directora

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
International Labour Organization, Geneva

► Resumen ejecutivo

Contexto

En noviembre de 2018, la 334.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT encargó al Director General que garantizara que el tripartismo siguiera siendo central para la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante, la Agenda 2030). La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, volvió a poner de relieve el compromiso de la OIT de defender el multilateralismo y proteger los derechos laborales en diversas modalidades de trabajo y modelos de producción y empresariales. Asimismo, esto fue reforzado más aún en 2021 por el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de la OIT. Por consiguiente, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, de la Organización Internacional del trabajo (OIT-ACTRAV) ha venido prestando apoyo a las organizaciones de trabajadores para que participen activamente en la elaboración de políticas, programas y estrategias para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El objetivo general es el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo, el trabajo decente y la justicia social para todos.

Objetivo de la evaluación

El objetivo general de la evaluación es comprender mejor las contribuciones de las organizaciones de trabajadores a la elaboración de programas de las Naciones Unidas, las alianzas, y la formulación y aplicación de políticas, a nivel nacional y regional, a fin de promover la Agenda 2030 y los ODS. La evaluación mide y documenta los procesos y los resultados en materia de políticas en los que las organizaciones de trabajadores han influido, a través de los exámenes nacionales voluntarios (ENV) de los ODS, los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS), y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), cuando estos existen. La motivación subyacente es fortalecer las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores para garantizar que estén configurando e influyendo efectivamente en los procesos multilaterales, incluidos los preparativos de cara a la agenda para el desarrollo posterior a 2030.

Metodología

En la evaluación se utilizaron varios métodos de recopilación de datos y fuentes de información, incluido un examen de documentos y datos pertinentes, y entrevistas individuales y colectivas. El informe se basa principalmente en un análisis detenido de la participación de las organizaciones de trabajadores en los ENV de los ODS, los MCNUDS y los PTDP en cinco países: Filipinas, Uzbekistán, Marruecos, Senegal y Colombia. Con este fin, se analizaron todos los documentos disponibles para estos países, y entre agosto y octubre de 2024 se realizaron entrevistas con informantes y representantes clave de las organizaciones de trabajadores pertinentes.

Conclusiones

Las principales conclusiones de la evaluación, presentadas de conformidad con los criterios del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (CAD-OCDE) son las siguientes:

Pertinencia y coherencia

La participación de los sindicatos en las discusiones de alto nivel sobre los ODS. En los cinco países se han planteado algunos temas comunes. Los sindicatos han sido activos en los procesos de los ODS, en particular los ENV, al abogar por la incorporación de los derechos laborales y los principios del trabajo decente en los marcos nacionales de los ODS. Los sindicatos en Filipinas, el Senegal, Marruecos y Colombia han sido proactivos al generar informes alternativos o documentos de posición para defender los intereses de los trabajadores. El apoyo y la asistencia técnica de OIT-ACTRAV han sido eficaces al desarrollar las capacidades institucionales de los sindicatos en estos países para participar activamente en los procesos de los ODS, y al poner de relieve las lecciones aprendidas y las buenas prácticas.

Las variaciones en cuanto a la profundidad y la continuidad de la participación están determinadas fundamentalmente por el grado de acceso de los sindicatos a los marcos formales de los ODS. Por ejemplo, los sindicatos en Filipinas y Uzbekistán han logrado obtener papeles formales. El Centro Nacional de Sindicatos (NTUC) en Filipinas consiguió integrarse en la Cámara de Partes Interesadas del Organismo Nacional de Desarrollo Económico (NEDA), mientras que la Federación de Sindicatos de Uzbekistán (FTUU) ha tomado parte activa en el Consejo Nacional de los ODS y está participando activamente en el Acelerador mundial del empleo y la protección social. Esto les ha conectado directamente con las iniciativas internacionales de los ODS relacionadas con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico). Los sindicatos senegaleses han establecido una coalición de los cinco sindicatos principales para crear una red local dedicada a realizar un seguimiento de los ODS. Entretanto, los sindicatos en otros países han tenido un acceso más limitado. En Marruecos, los sindicatos han experimentado una exclusión sistémica de las negociaciones en materia de políticas sobre los ODS.

También hay variaciones en cuanto al grado de participación en los MCNUDS entre los países. Los sindicatos filipinos participaron efectivamente en el marco de recuperación de la COVID-19 del Marco Socioeconómico y para la Consolidación de la Paz, y las perspectivas de los trabajadores se han incorporado en el proceso de los MCNUDS. En el Senegal, los sindicatos han sido marginados, al considerarse que las discusiones sobre los MCNUDS son un «asunto de las Naciones Unidas», con pocas oportunidades de participación «externa». Los sindicatos marroquíes se han enfrentado a obstáculos similares, al participar con frecuencia de una manera activa sin tener un impacto significativo. La exclusión de los MCNUDS indica un problema estructural profundamente arraigado, ya que ciertos coordinadores residentes de las Naciones Unidas no son conscientes de la necesidad de que los sindicatos participen en el proceso.

Los procesos tripartitos han sido más destacados en algunos países que en otros, y la FTUU de Uzbekistán ha sido la que ha participado más activamente en las reuniones tripartitas organizadas. La participación continua de la FTUU ha integrado los derechos laborales y la ratificación de los convenios de la OIT en las iniciativas tanto nacionales como internacionales relacionadas con los ODS.

La asignación de recursos y la falta de transparencia en la ejecución de los marcos de los ODS han sido problemas persistentes, especialmente en Colombia y Filipinas. En Colombia, los sindicatos han expresado su descontento con la falta de transparencia en cuanto al gasto para la aplicación de los ODS, lo que, a su juicio, obstaculiza los progresos en lo que respecta a indicadores esenciales relacionados con el trabajo. Los sindicatos filipinos han expresado preocupaciones similares, a pesar de su acceso a la Cámara de Partes Interesadas del NEDA, que proporciona una plataforma más directa para defender los derechos laborales durante las deliberaciones presupuestarias.

Todos los países estudiados muestran una gran coherencia a la hora de recurrir a la promoción de políticas y la creación de coaliciones para mejorar la representación de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS. Los sindicatos en los cinco países han elaborado documentos de posición y a menudo colaboran entre ellos, y algunas veces con las organizaciones de la sociedad civil para aumentar su influencia. A pesar de estos esfuerzos, la eficacia de su participación difiere considerablemente, basándose ante todo en la receptividad institucional y en la capacidad de respuesta de los diferentes Gobiernos a las perspectivas sindicales.

Efectividad e impacto

En Filipinas, sindicatos como la Federación de Trabajadores Libres (FFW) han participado efectivamente en los ENV y los MCNUDES, poniendo claramente de relieve el trabajo decente, la protección social y la libertad sindical en las plataformas de los ODS. De manera análoga, los sindicatos marroquí y senegaleses han participado continuamente en los ENV y han producido informes alternativos para aumentar la representación y el impacto dentro de los marcos nacionales de los ODS. En Uzbekistán, la FTUU consiguió un puesto destacado en el Consejo Nacional de los ODS, y ha tomado parte en un diálogo continuo, inclusive a través del ENV, y ha logrado influir en las políticas laborales, por ejemplo, en la elaboración de la Ley de Empleo, el Código de Trabajo y la Ley de Sindicatos, y en los esfuerzos encaminados a erradicar el trabajo infantil.

El Senegal y Marruecos muestran la estrecha colaboración y la creación de coaliciones entre sindicatos importantes, a través de una coalición de cinco centros nacionales en el Senegal, a saber: la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS), la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal / Fuerzas del Cambio (CNTS/FC), la Confederación de Sindicatos Autónomos de Senegal (CSA), la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS), la Unión Democrática de Trabajadores de Senegal (UDTS) y las organizaciones de la sociedad civil, a través de la Coalición Local de Organizaciones y Sindicatos de Agricultores de Senegal (COLUPAS) y de la Red Nacional de Mujeres de Senegal/Confederación Sindical Internacional (RENAFESS/CSI). Esto ha aumentado considerablemente el prestigio de los sindicatos en los procesos nacionales, promoviendo su mayor participación en los ENV y en otros diálogos sobre los ODS.

Marruecos también ha sido testigo de la unión y la coordinación entre los sindicatos, con inclusión de la Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos (CDT), la Unión Marroquí del Trabajo (UMT) y la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM), que han elaborado una estrategia coherente, especialmente con respecto a las políticas de empleo y de protección social durante la pandemia de COVID-19. Esta importancia concedida a la creación de coaliciones y a la presión colectiva también se observa en Filipinas, donde los sindicatos han superado las rivalidades internas para aumentar su influencia en la aplicación de los ODS, a nivel tanto nacional como internacional.

La efectividad de los sindicatos en las negociaciones sobre los ODS aumenta gracias a las iniciativas de fomento de la capacidad y de colaboración. OIT-ACTRAV ha sido fundamental para impartir formación a los sindicatos de Filipinas, Marruecos, Colombia y el Senegal sobre la formulación de políticas relativas a los ODS. En Uzbekistán, los delegados de la FTUU han recibido formación en auditorías de género, lo que ha fortalecido su capacidad para contribuir a las políticas armonizadas con los ODS.

Existen diferencias entre los cinco países en lo que respecta a la manera de centrarse en los ODS. Colombia ha concedido prioridad al ODS 5 (Igualdad de género) en las organizaciones sindicales, al establecer una cuota del 35 por ciento para las mujeres en los puestos de liderazgo, y ha revitalizado la Escuela de Liderazgo de las Mujeres *Bebsávez Pinal*. Esta importancia concedida a la igualdad de género también se observa en Uzbekistán, donde la formación en auditorías de género se ha incluido en las iniciativas de la FTUU relacionadas con los ODS, y Marruecos también se centra en la igualdad de género. El Senegal y Marruecos han concedido prioridad al ODS 13 (Acción por el

clima) y al ODS10 (Reducción de las desigualdades). Los sindicatos senegaleses han adoptado una estrategia temática, correlacionando ODS específicos con iniciativas sindicales en ámbitos como la migración laboral y la economía informal.

Algunos retos nacionales específicos también influyen en la participación de los sindicatos en las iniciativas relacionadas con los ODS. En Filipinas, los sindicatos se han enfrentado a señalamientos¹ y a la violencia hacia sus afiliados, lo cual se ha documentado con detalle como parte de su enfoque de la realización de campañas. Estos casos funcionan como potentes instrumentos en las campañas de presión internacionales, al poner de relieve el vínculo entre los derechos laborales y el ODS 16 (Promoción de sociedades pacíficas e inclusivas). En Uzbekistán, la FTUU ha afrontado retos específicos del contexto relacionados con el trabajo infantil y el trabajo forzoso en el sector del algodón.

Eficiencia

Capacidades institucionales en los ámbitos de política relacionados con los ODS.

Si bien los sindicatos en los cinco países han realizado progresos en lo que respecta a su participación en los marcos de los ODS, su impacto difiere considerablemente. Una similitud notable es su dependencia de las organizaciones internacionales, como la OIT, y en particular OIT-ACTRAV, para fortalecer sus capacidades para ejercer presión. Existe una clara necesidad de movilización de recursos independiente y de fomento de la capacidad institucional para influir de una manera independiente en la política a más largo plazo.

Creación de coaliciones y alianzas estratégicas entre las organizaciones sindicales.

En Filipinas, los sindicatos han constituido coaliciones, como el Movimiento Sindical Filipino,² a fin de aumentar su influencia en la aplicación de los ODS. Los sindicatos senegaleses han creado coaliciones de diferentes sindicatos nacionales y han colaborado con las organizaciones de la sociedad civil para superar los obstáculos en las deliberaciones en materia de políticas sobre los ODS. Los sindicatos colombianos se han unido en una Red de Mujeres para abordar las cuestiones de género en los ODS. Los logros obtenidos por estas coaliciones ponen de relieve el potencial de las alianzas estratégicas para impulsar la influencia de los sindicatos en las políticas y aumentar su acceso a los recursos.

Apoyo internacional.

El apoyo de OIT-ACTRAV ha sido primordial, en particular al aumentar la visibilidad de los sindicatos en los foros sobre los ODS. Los sindicatos filipinos, por ejemplo, se han beneficiado del apoyo de OIT-ACTRAV para elaborar su «Programa sobre cuestiones laborales» integral y participar en los diálogos internacionales. De manera análoga, los sindicatos en el Senegal han establecido una red centrada en los ODS con el apoyo de OIT-ACTRAV, permitiendo actividades coordinadas relacionadas con los ODS y actividades de promoción de los ODS en los foros nacionales e internacionales.

¹ Los señalamientos se refieren a la calificación de las personas u organizaciones como subversivas o terroristas, como una manera de perjudicarles, con independencia de sus creencias políticas o afiliaciones reales.

² Alianza de Trabajadores de la Economía/el Sector Informal (ALLWIES); Sindicatos Asociados (ALU); Federación de Trabajadores Libres (FFW); Central Sindical Mayo Uno (KMU); afiliados filipinos de IndustriALL; Congreso Nacional de Sindicatos en la Industria Azucarera de Filipinas (NACUSIP-CIO-PACIWU-NTUC-UNI); Central de Trabajadores Unidos y Progresistas de Filipinas (SENTRO); Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP), y Confederación Independiente del Trabajo en el Sector Público (PSLINK).

Déficits de capacité y necesidades de formación.

Los sindicatos ponen de relieve la necesidad de conocimientos especializados sobre el fomento de la capacidad relativos a los ODS. Los sindicatos filipinos han indicado la necesidad de formación en los ámbitos de inspección del trabajo, protección social, prácticas laborales sostenibles e igualdad de género. Los sindicatos senegaleses subrayan la necesidad de recursos para «territorializar los ODS» y lograr que los trabajadores rurales participen en los diálogos sobre los ODS, mientras que los sindicatos marroquíes desean materiales de formación adaptados a cuestiones específicas, especialmente para la realización de campañas sobre las economías verde y circular. Los sindicatos colombianos conceden prioridad a la igualdad de género y al diálogo social, poniendo al mismo tiempo de relieve la necesidad de formación sobre la presentación de informes y la recopilación de datos relacionados con la violencia de género.

Limitación de recursos y dependencia de la asistencia externa.

Los sindicatos de los cinco países se enfrentan a restricciones derivadas de obstáculos financieros y logísticos, que entorpecen las iniciativas relacionadas con los ODS. Los sindicatos marroquíes tienen dificultades para mantener el impulso de las campañas de presión y formación, debido a la limitación de recursos, mientras que los sindicatos colombianos indican que, a pesar de los progresos realizados en la representación de las mujeres a través de la Escuela de Liderazgo de las Mujeres, la financiación continua es primordial para el mantenimiento y la ampliación de estos programas. Esta dependencia de financiación externa pone de relieve la necesidad colectiva de estructuras de financiación sostenibles en los sindicatos a fin de mejorar su participación en la realización de los ODS.

Igualdad de género y actividades de promoción.

La igualdad de género preocupa a todos los sindicatos en los cinco países, aunque las metodologías y los progresos difieren. Los sindicatos colombianos, en particular la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), han llevado a cabo iniciativas sobre la igualdad de género, incluida la Escuela de Liderazgo de las Mujeres, y han creado una aplicación en línea para denunciar casos de violencia de género. En Uzbekistán, los sindicatos han comenzado a realizar auditorías de género en las instituciones públicas, facilitadas por la formación impartida por la OIT. Los sindicatos en Filipinas y el Senegal indican la necesidad de formación sobre la igualdad de género en sus iniciativas relacionadas con los ODS, poniendo de relieve la importancia de las funciones especializadas, como los puntos focales de los ODS, para abordar las disparidades relacionadas con el género.

Papel de los institutos de investigación y del sector académico.

En Filipinas, las colaboraciones académicas han sido esenciales para aumentar el impacto de los sindicatos en la dialéctica sobre los ODS, en particular al generar posiciones en materia de políticas y documentos de posición basados en estudios. Esta alianza ha impulsado la legitimidad de los sindicatos, al armonizar sus recomendaciones con las normas internacionales del trabajo. En Uzbekistán, los sindicatos han realizado estudios internos para orientar las recomendaciones de política, con la asistencia de la OIT. Las actividades de promoción basadas en datos empíricos son una estrategia unificadora en los distintos países. Las recomendaciones presentadas por los sindicatos filipinos, basadas en estudios y datos empíricos, han aumentado su prestigio internacional, mientras que los sindicatos senegaleses, con la asistencia de organizaciones de la sociedad civil internacionales como CARE, han elaborado recomendaciones de política creíbles que han fortalecido sus contribuciones relacionadas con los ODS. De manera análoga, los sindicatos de Uzbekistán han llevado a cabo estudios relacionados con los ODS con miras a identificar brechas y generar datos a fin de abogar por políticas favorables a los trabajadores. En Colombia, la

dependencia de fuentes de datos secundarias pone de relieve una posible brecha, y unas alianzas académicas más fuertes podrían fortalecer los argumentos de los sindicatos que se apoyan en datos empíricos.

Creación de coaliciones y colaboración con las organizaciones de la sociedad civil.

Filipinas y el Senegal muestran la creación de coaliciones fuertes entre los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y el sector académico, con redes como el Mecanismo Regional de Asia y el Pacífico para la participación de las organizaciones de la sociedad civil (APRCEM), que aumentan las actividades de promoción colectivas. Los sindicatos filipinos han creado coaliciones para amplificar las preocupaciones sobre los derechos laborales y la justicia social, mientras que los sindicatos senegaleses se han coordinado con las organizaciones de la sociedad civil para hacer frente a la reticencia del Gobierno a escuchar las perspectivas sindicales. En Colombia, la CUT ha aprovechado el apoyo de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (TUCA) en la colaboración transnacional, en particular en lo tocante a las cuestiones de género y los derechos laborales. Sin embargo, Uzbekistán muestra una dinámica diferente, y las coaliciones se crean fundamentalmente en torno a órganos formales como el Consejo de los ODS. En los cinco países, las organizaciones y federaciones internacionales favorables a los trabajadores, como IndustriALL y la Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo (TUDCN) de la CSI han desempeñado funciones de apoyo.

Sostenibilidad

Las alianzas como un pilar de la sostenibilidad.

La evaluación pone de relieve la importancia de las alianzas y de la creación de redes entre las organizaciones de trabajadores, que son fundamentales para que los sindicatos sigan participando en la realización de los ODS. En los cinco países, las alianzas y la creación de redes entre los sindicatos, en particular a través de la TUDCN de la CSI y de federaciones internacionales como IndustriALL, han sido importantes para que los sindicatos sigan participando activamente en los procesos de los ODS. Por ejemplo, la participación en la TUDCN ha facilitado el acceso de los sindicatos senegaleses a plataformas de alto nivel, aumentando sus iniciativas de promoción y divulgación de ámbito internacional, mientras que las alianzas estratégicas con las organizaciones de la sociedad civil han fortalecido la capacidad de los sindicatos para tomar parte en el proceso de los ENV, donde la participación independiente de los sindicatos, en otras circunstancias, sería limitada.

El fomento de la capacidad como motor de la sostenibilidad.

El énfasis continuo en el fomento de la capacidad en los cinco países ha permitido a los sindicatos mantener sus actividades de promoción relacionadas con los ODS más allá del apoyo externo. En Filipinas, los sindicatos han recibido formación de OIT-ACTRAV, lo cual les ha capacitado para realizar un seguimiento de los progresos en relación con los ODS y para llevar a cabo actividades de promoción efectivamente. Los sindicatos marroquí han puesto de relieve la importancia de actividades de formación similares, que han empoderado a los afiliados para comprender el marco de los ODS con detalle, desarrollando así sus conocimientos especializados. La importancia concedida al fomento de la capacidad permite a los sindicatos seguir realizando su labor de una manera independiente para influir en la aplicación de los ODS. Todos los dirigentes sindicales en los cinco países han instado a fomentar la capacidad en lo que respecta al análisis de datos, las actividades de promoción y la colaboración intersectorial, a fin de lograr una mayor armonización con los ODS.

Mecanismos internos e institucionalización.

Las reformas sindicales internas han surgido como un factor decisivo. Por ejemplo, en Colombia, la iniciativa de la CUT para institucionalizar una representación con mayor igualdad de género como parte de su estructura promueve directamente el ODS 5 y sienta bases sostenibles para futuras iniciativas en todos los ODS. Esto contrasta con los sindicatos en el Senegal y Uzbekistán, donde los mecanismos institucionales estructurados para garantizar una representación con igualdad de género siguen estando subdesarrollados, lo cual puede debilitar la representación sindical en la realización de los ODS con el tiempo. En Filipinas, el establecimiento de comités armonizados con los ODS y las reuniones de orientación anuales han sido fundamentales para integrar las prioridades de los ODS en las actividades sindicales.

Lecciones aprendidas y buenas prácticas adaptables

Las principales lecciones de la evaluación subrayan la importancia de:

- **Los programas de fomento de la capacidad y de formación.** En los cinco países, las iniciativas de fomento de la capacidad figuran entre las estrategias más eficaces para garantizar la participación sostenible de los sindicatos en la realización de los ODS. Los programas de fomento de la capacidad, incluidos los apoyados por OIT-ACTRAV, observados en todos los países, pueden reproducirse y podrían beneficiar a las organizaciones de trabajadores en otras regiones.
- **La creación de alianzas entre los sindicatos.** La creación de alianzas entre diferentes sindicatos ha sido una de las principales lecciones aprendidas. La superación de las rivalidades y de la competencia interna ha permitido a los sindicatos hablar con una sola voz.
- **La integración de medidas para promover la igualdad de género y la inclusividad de género.** La integración de la igualdad de género y la inclusividad de género en las estructuras sindicales ha sido un enfoque eficaz para promover el ODS 5 (Igualdad de género) y mejorar la eficacia de los sindicatos en todos los ODS. La CUT de Colombia necesita como mínimo el 35 por ciento de representación de mujeres en puestos de liderazgo, lo cual posiciona la igualdad de género como un componente esencial de su programa. Este cambio estructural ha permitido a la CUT abogar más efectivamente por las cuestiones relacionadas con el género en los ODS, proporcionando un modelo para otros sindicatos. En Filipinas, los sindicatos también se han esforzado por integrar las perspectivas de género y de los jóvenes en su labor relacionada con los ODS, vinculando a menudo las actividades sindicales con ODS específicos, como el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 5 (Igualdad de género). Esto ha fomentado la inclusividad y ha ampliado la base de la participación sindical en las discusiones sobre los ODS. El modelo de Colombia, por ejemplo, de incorporar una representación con mayor igualdad de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos podría reproducirse en otros países. No solo aumenta la igualdad de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos, sino que garantiza asimismo una representación más diversa en las actividades de promoción de los ODS propiamente dichas.
- **Los documentos de posición documentados y las recomendaciones de política.** La elaboración y presentación de documentos de posición ha demostrado ser una estrategia eficaz para que los sindicatos expongan sus perspectivas sobre cuestiones relativas a los ODS. En Marruecos, la CDT ha elaborado documentos de posición que explican el papel de los trabajadores en la consecución del desarrollo sostenible, y ha compartido dichos documentos con los representantes gubernamentales y los organismos de las Naciones

Unidas. Esta presentación de documentos formalizada ha aumentado la influencia de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS y ha proporcionado medios estructurados de comunicación con los responsables políticos. Los sindicatos filipinos también han producido informes detallados sobre los indicadores de los ODS pertinentes para los trabajadores, y esta información ha sido útil para el ENV. Al sistematizar sus posiciones por escrito, los sindicatos en los distintos países han podido realizar actividades de promoción de una manera más eficaz y garantizar que sus recomendaciones se consideren en contextos de políticas. La práctica de elaborar documentos de posición documentados, tal como se ha demostrado en estos países, proporciona un método que pueden reproducir los sindicatos para formalizar sus posiciones sobre los ODS.

- **La armonización de las iniciativas de los sindicatos relacionadas con los ODS con los objetivos gubernamentales y sectoriales más generales.** Los sindicatos que han conseguido promover sus programas relacionados con los ODS han demostrado su capacidad para establecer sus prioridades en el contexto de estrategias gubernamentales más generales. Al aportar pruebas para apoyar sus actividades de promoción, estos sindicatos han vinculado efectivamente sus iniciativas relacionadas con los ODS con los planes nacionales de desarrollo, como los enunciados a través de los ENV, que son un mecanismo fundamental de presentación de informes para la realización de progresos en lo que respecta a los ODS. También han vinculado sus iniciativas con objetivos sectoriales, en particular en ámbitos como el trabajo infantil, fortaleciendo así sus alianzas con los organismos gubernamentales y otras partes interesadas.

Recomendaciones

El informe proporciona las siguientes recomendaciones para la participación efectiva de los sindicatos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS:

1. OIT-ACTRAV debería seguir manteniendo su papel de promoción en los organismos de las Naciones Unidas, en particular informando a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas sobre el importante papel que desempeñan las organizaciones de trabajadores en los marcos de los ODS y abogando por la inclusión de los sindicatos en los mismos.
2. Continuar fortaleciendo las capacidades y aumentando el acceso a la formación sobre los ODS, a fin de abordar las lagunas de conocimiento y de fortalecer la capacidad de los sindicatos para participar más efectivamente en los marcos de los ODS, inclusive a través de la formación de CIF-OIT y de la promoción del aprendizaje inter pares entre países.
3. Seguir apoyando la creación de coaliciones y la creación de alianzas entre los sindicatos, lo cual aumenta la influencia de los sindicatos en las discusiones relacionadas con los ODS.
4. Continuar facilitando conocimientos especializados sobre los ODS, inclusive a través de análisis de contexto y de documentos de posición basados en datos empíricos para lograr un mayor impacto en las discusiones de política.
5. Crear y utilizar puntos focales internos de los ODS. Los sindicatos deberían designar puntos focales internos encargados de promover y realizar un seguimiento de las actividades armonizadas con los ODS, para permitir un centro especializado de recursos, fomentando el intercambio de conocimientos, la coordinación y el seguimiento de los progresos en lo que respecta a la participación en la realización de los ODS.



► 1. Introducción

OIT-ACTRAV pretende aumentar la eficacia de las contribuciones de los sindicatos al desarrollo sostenible, y este informe de evaluación proporciona recomendaciones para la futura participación en los marcos de los ODS y la agenda posterior a 2030. El informe examina la participación de los sindicatos en la promoción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de las Naciones Unidas, centrándose específicamente en los ODS. Elaborado por OIT-ACTRAV con el apoyo del Dr. Patrick Vander Weyden y de Thaiane Pereira, analiza las contribuciones, los retos y los logros de las organizaciones de trabajadores al configurar los procesos de los ODS a nivel nacional e internacional. Con ejemplos de Filipinas, Marruecos, el Senegal, Colombia y Uzbekistán, el informe pone de relieve el papel que desempeñan los sindicatos en la promoción de políticas, la creación de alianzas y el fomento de la capacidad en lo que respecta a los ODS, y proporciona información sobre el impacto de las estrategias desplegadas.

► 2. Objetivo de la evaluación

El objetivo general de la evaluación es comprender mejor las contribuciones de las organizaciones de trabajadores a la elaboración de programas de las Naciones Unidas, las alianzas, y la formulación y aplicación de políticas, a nivel nacional y regional, a fin de promover la Agenda 2030 y los ODS. También se examina la aplicación de los PTDP, cuando estos existen.

Los objetivos específicos son:

- Examinar la naturaleza y el alcance de la participación de las organizaciones de trabajadores en la elaboración de programas relacionados con los ODS, las alianzas, y la formulación y aplicación de políticas entre 2018 y 2024, especialmente en los ENV, los MCNUDS y los PTDP, cuando estos existen.
- Documentar la manera en que los procesos y los resultados en materia de políticas se han visto influidos por las organizaciones de trabajadores en varios niveles al promover la Agenda 2030 y los ODS entre 2018 y 2024.
- Evaluar las capacidades de las organizaciones de trabajadores en lo que respecta a la formulación, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de políticas relacionadas con los ODS, y
- Proporcionar lecciones, buenas prácticas y recomendaciones para la participación efectiva de las organizaciones de trabajadores en la Agenda 2030 y en los preparativos de cara a la agenda para el desarrollo posterior a 2030.

► 3. Objetivos de OIT-ACTRAV en el marco de los ODS

3.1 Contexto

En noviembre de 2018, la 334.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT encargó al Director General que garantizara que el tripartismo siguiera siendo central para la aplicación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (en adelante, la Agenda 2030). La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) volvió a poner de relieve el compromiso de la OIT de defender el multilateralismo y proteger los derechos laborales en diversas modalidades de trabajo y modelos de producción y empresariales. Esto fue reforzado más aún en 2021 por el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente, de la OIT. Por consiguiente, OIT-ACTRAV ha venido prestando apoyo a las organizaciones de trabajadores para que participen activamente en la elaboración de políticas, programas y estrategias para lograr los ODS, como una manera de promover el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo, el trabajo decente y la justicia social para todos. La labor de OIT-ACTRAV sobre los ODS está armonizada con el producto núm. 2 del Programa y Presupuesto de la OIT (2024-2025), y en particular con el producto 2.2, que se centra en mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico y de representación, y de influencia en las políticas. La participación de la OIT y de las organizaciones de trabajadores en los MCNUDES y los ENV de los ODS también son pertinentes para el estudio.

3.2 Los MCNUDES y LOS ENV

3.2.1 Los MCNUDES³

La resolución 72/279 de la Asamblea General establece los MCNUDES como el principal instrumento para dirigir las iniciativas de desarrollo de las Naciones Unidas a nivel nacional y, por tanto, son el instrumento central para la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las iniciativas de las Naciones Unidas encaminadas a promover los ODS. Esto constituye un alejamiento considerable de los marcos anteriores para centrarse en una estrategia más cohesiva e integrada encaminada a lograr el desarrollo sostenible que esté armonizada con la urgencia de la Agenda 2030. Al situar los MCNUDES en el centro de la Agenda 2030, las Naciones Unidas han dejado atrás las estrategias de desarrollo fragmentadas y aisladas para adoptar un modelo unificado que aborda directamente la interconexión del desarrollo sostenible.

El MCNUDES está impulsado por la responsabilización nacional y la armonización con los intereses regionales, lo cual garantiza que las iniciativas respaldadas por las Naciones Unidas se ajusten a los requisitos de desarrollo específicos de cada país, aumentando así la pertinencia y la adecuación contextual. Al armonizar los planes nacionales de desarrollo con la Agenda 2030, el MCNUDES refuerza su dedicación a mitigar las desigualdades, promover los derechos humanos, y poner de relieve la participación de las comunidades marginadas. La importancia que conceden los ODS a «No dejar a nadie atrás» pone de manifiesto el compromiso de las Naciones Unidas con la inclusividad y la equidad, dirigiendo cada etapa del desarrollo a través de un marco de justicia y de accesibilidad a los recursos, en particular para aquellos que normalmente están marginados o expuestos a riesgos.

³ Basado en Naciones Unidas (2019) *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework. Internal Guidance* y <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/marco-de-cooperacion>.

La adopción de un enfoque integrado orientado a las alianzas es una característica que define el MCNUDES y constituye un alejamiento de los enfoques aislados de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) hacia el reconocimiento de la naturaleza interconectada e interdependiente de los ODS, promoviendo sinergias entre diferentes objetivos de desarrollo. El MCNUDES reconoce que la complejidad y el alcance del desarrollo sostenible requieren aportaciones de diversas partes interesadas y, además de los asociados en la ejecución convencionales, fomenta la participación de todas las organizaciones que son cruciales para las soluciones de desarrollo sostenible. Utiliza la influencia especial, la experiencia en materia de políticas y las capacidades de movilización de recursos de las Naciones Unidas para ampliar la base de contribuidores e integrar las capacidades y perspectivas de cada asociado en una estrategia de desarrollo integral.

El MCNUDES destaca la responsabilidad y la inclusividad como elementos fundamentales del éxito. Exige la transparencia de las operaciones, garantizando la facilitación de información actualizada sobre los progresos y los resultados previstos, que sea accesible al público y a todas las partes interesadas. La inclusividad sirve como un principio fundamental, que garantiza que los grupos marginados participen activamente en sus perspectivas reflejadas en los procesos de desarrollo. Este compromiso es reforzado por los ENV y el establecimiento de marcos de indicadores nacionales, que sincronizan el apoyo de las Naciones Unidas con las prioridades nacionales basadas en datos. Esto garantiza que las intervenciones de las Naciones Unidas sean reactivas, se adapten a contextos específicos y sean pertinentes para los diferentes problemas de cada país, fortaleciendo así la rendición de cuentas y la participación locales en el proceso de desarrollo.

El MCNUDES posiciona asimismo al Gobierno como un colíder en las iniciativas del marco, al integrar el apoyo de las Naciones Unidas en los mecanismos nacionales de planificación y seguimiento en consonancia con los ciclos nacionales e informes sobre la Agenda 2030. Esto garantiza que el apoyo de las Naciones Unidas responda inmediatamente a la evolución de las prioridades nacionales y pueda cambiar según sea necesario. Esta alianza no solo mejora la armonización entre los objetivos gubernamentales y de las Naciones Unidas, sino que también fomenta un paradigma de desarrollo realmente impulsado por el país. Este enfoque fortalece la capacidad de las Naciones Unidas para ayudar a los Gobiernos a lograr los ODS, respetando al mismo tiempo la responsabilización local y reforzando las capacidades de las instituciones nacionales para facilitar el desarrollo sostenible.

El MCNUDES reconoce el carácter transnacional de los retos para el desarrollo y promueve alianzas que trascienden las fronteras nacionales. Aplica estrategias regionales, subregionales y transfronterizas esenciales para abordar la interconectividad de cuestiones como el cambio climático, la migración y la seguridad regional. Pone énfasis en la colaboración Sur-Sur y triangular, permitiendo a los países intercambiar experiencias y mejores prácticas en materia de desarrollo, por lo que mejora la asistencia oficial para el desarrollo tradicional con información y recursos pertinentes para el contexto. Esta alianza ampliada no solo aumenta la influencia del MCNUDES en los retos regionales cruciales, sino que también fortalece la unidad mundial en el empeño por hacer realidad los ODS.

El MCNUDES funciona como un pacto entre los organismos de las Naciones Unidas, definiendo las responsabilidades explícitas del Coordinador Residente de las Naciones Unidas y del equipo de las Naciones Unidas en el país (ENUP). Supervisado por el Coordinador Residente de las Naciones Unidas, garantiza que las contribuciones de cada organismo de las Naciones Unidas sean coherentes con los principales objetivos del MCNUDES, fomentando así una estrategia cohesiva para reforzar las iniciativas nacionales relacionadas con los ODS. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) es fundamental en este marco, al ayudar al Coordinador Residente de las Naciones Unidas a aplicar una estrategia cohesiva y polifacética que corresponda a los ODS. Esto garantiza la coordinación de las contribuciones de las Naciones Unidas, aprovechando los puntos fuertes y los conocimientos especializados de cada organismo para prestar asistencia integral en los

distintos retos para el desarrollo, fortaleciendo así la capacidad de las Naciones Unidas para apoyar la Agenda 2030 de una manera eficiente y efectiva.

El MCNUDES también señala una transformación en la financiación, al reconocer que las contribuciones financieras de las Naciones Unidas a menudo son insuficientes en relación con la magnitud de los requisitos de desarrollo del país. Utiliza el poder de convocatoria de las Naciones Unidas para ayudar a los países a elaborar y ejecutar estrategias de financiación sostenibles que integren recursos tanto públicos como privados, en lugar de concentrarse exclusivamente en la financiación destinada a iniciativas específicas de las Naciones Unidas. Al pasar de la financiación de proyectos a la «financiación de los ODS», el MCNUDES es una estrategia integral para movilizar recursos, al ayudar a los países a obtener recursos y utilizarlos de una manera eficiente a fin de lograr sus objetivos nacionales de desarrollo. Esta nueva estrategia de financiación es esencial para hacer los ODS económicamente viables y para asegurar que los progresos hacia la realización de la Agenda 2030 sean sostenibles y efectivos.

El análisis común sobre el país de las Naciones Unidas es un elemento esencial del MCNUDES, y es fundamental para la planificación estratégica del marco. Es el método de evaluación y análisis del sistema de las Naciones Unidas del marco de desarrollo de un país, y el MCNUDES se basa en él. Garantiza que las iniciativas de las Naciones Unidas sean coherentes con las prioridades nacionales y con los objetivos generales de la Agenda 2030. El análisis común sobre el país proporciona un análisis exhaustivo y basado en datos de las condiciones socioeconómicas, ambientales y políticas de un país, lo que permite a las Naciones Unidas determinar las necesidades de desarrollo apremiantes y las oportunidades estratégicas para lograr un impacto, orientando así todas las etapas del MCNUDES, desde la planificación y la aplicación hasta el seguimiento.

El análisis común sobre el país es el elemento central de la responsabilización, la inclusión y la responsabilidad nacionales indicadas en el MCNUDES. Se crea en colaboración con el Gobierno, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas nacionales. Al integrar el MCNUDES en una evaluación participativa integral de los requisitos y objetivos de desarrollo nacionales, este análisis da lugar a que el marco se centre más en el liderazgo compartido y la colaboración bajo la orientación del Gobierno.

3.2.2 Los ENV4

El marco de los ENV fue aceptado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015 como un informe del país normalizado sobre los progresos realizados en la aplicación de los ODS. Desde la adopción de los ODS en 2015, las Naciones Unidas han instado a los Estados Miembros a informar periódicamente sobre sus progresos en el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que se reúne anualmente en Nueva York. Por consiguiente, el principal objetivo de los ENV es promover el intercambio transparente de los logros, los obstáculos y las iniciativas de los países al aplicar los ODS. Los ENV proporcionan a los Gobiernos información esencial sobre la eficacia de sus políticas en pro del desarrollo sostenible, permitiéndoles identificar ámbitos de mejora. Además de notificar los progresos, los ENV sirven como instrumentos para la reflexión, y fomentan el diálogo inclusivo para mejorar la eficacia de la formulación de políticas. Además, los ENV funcionan como un mecanismo para el fomento de la capacidad, al permitir a los países recopilar, analizar e interpretar datos para una toma de decisiones con más conocimiento de causa. Asimismo, facilitan la colaboración internacional, al permitir que los países compartan conocimientos especializados y mejores prácticas, fomentando así las alianzas internacionales.

⁴ Basado en el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (2024). *Handbook for the preparation of VNRs* y <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>

Si bien no son obligatorios, muchos países los compilan para mostrar su dedicación al desarrollo sostenible y poner de relieve sus iniciativas nacionales.

El ENV es un procedimiento general y metódico que comprende muchas fases diferentes. Comienza con consultas nacionales centradas en la participación de diversas partes interesadas, incluidos los Gobiernos nacionales, los interlocutores sociales, las organizaciones no gubernamentales, el sector académico, el sector comercial, las comunidades locales y los grupos marginados. A continuación, los datos se recopilan y analizan para cada uno de los 17 ODS; un proceso esencial es un paso esencial al establecer indicadores y parámetros de referencia para evaluar los progresos. Ulteriormente, las conclusiones se evalúan y mejoran sobre la base de la información proporcionada por las partes interesadas, lo que conduce a un proyecto de ENV. Este se somete a las Naciones Unidas y se presenta en el Foro Político de Alto Nivel, tras el cual los países a menudo introducen modificaciones.

Si bien los ENV difieren de un país a otro, por lo general incluyen una introducción y una visión global contextual de las estrategias nacionales relacionadas con los ODS y su armonización con las políticas nacionales. Cada ODS se analiza de una manera integral, registrándose los logros, los obstáculos, los parámetros y los enfoques de política específicos. Se definen futuras actividades y propuestas de política, junto con futuras vías para crear alianzas con otros Estados u organizaciones internacionales. Por lo general, los ENV comprenden un anexo y una visión global metodológica, en los que se detallan la metodología, las fuentes de datos y el alcance de la interacción con las partes interesadas.

A pesar de su utilidad, los ENV se enfrentan a diversos retos. Las deficiencias de datos y la calidad de los datos son preocupaciones fundamentales, especialmente en los países de ingresos bajos, donde los mecanismos de recopilación de datos pueden ser inadecuados. La complejidad de la participación de las partes interesadas también puede ser un obstáculo. La inclusión es esencial, y sin embargo lleva mucho tiempo y exige una metodología rigurosa para garantizar una representación equitativa y una participación auténtica. Además, los recursos tecnológicos, financieros y humanos que se necesitan para compilar un ENV integral pueden ser excesivos para algunos países. En último término, los ENV requieren un compromiso sostenido. La incorporación de los ODS en la política nacional, y la presentación de informes sobre los progresos realizados para su realización, son un esfuerzo prolongado que requiere una determinación política firme y dedicación.

3.3 Resultados previstos del programa de trabajo de OIT-ACTRAV

OIT-ACTRAV presta apoyo a las organizaciones de trabajadores para que contribuyan efectivamente a la formulación, la aplicación y el seguimiento de políticas económicas, sociales y ambientales favorables para los trabajadores a nivel nacional, regional e internacional, inclusive en los MCNUDS, los ENV y los PTDP. OIT-ACTRAV pretende fortalecer el papel y reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores, y ayudarles a obtener mejores resultados en los procesos de los ODS, a través de la participación efectiva, actividades de promoción, la creación de redes, la influencia en materia de políticas y el impacto.

Estos resultados previstos son los siguientes:

- 1. Capacitar a las organizaciones de trabajadores para que participen e influyan en la elaboración y la aplicación de políticas, estrategias y programas para hacer realidad la Agenda 2030, incluidos los MCNUDS y los PTDP:**
 - Garantizando la inclusión de prioridades en materia de trabajo decente en los MCNUDS.

- Garantizando la incorporación de los derechos laborales como derechos humanos en los MCNUDS.
- Garantizando el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como una prioridad de los PTDP y los ODS.
- Integrando indicadores clave sobre los derechos de los trabajadores en los ODS y los PTDP.
- Garantizando la coherencia de los PTDP, los MCNUDS y los planes nacionales de desarrollo en la aplicación a nivel nacional.
- Participando en las estructuras de coordinación nacionales de los ODS.
- Participando en las discusiones a nivel nacional y examinando los progresos sobre los ODS, incluidos los ENV.
- Interactuando con frecuencia con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas a fin de garantizar que las organizaciones de trabajadores participen en los MCNUDS y en los procesos de los ODS conexos.

2. Mejorar la creación de redes, las alianzas y la creación de coaliciones entre las organizaciones de trabajadores y otros actores del desarrollo, incluidas las organizaciones favorables a los trabajadores, los institutos de investigación y el sector académico:

- Compartiendo información
- Intercambiando buenas prácticas
- Llevando a cabo iniciativas de aprendizaje inter pares
- Desarrollando posiciones de política comunes para influir efectivamente en los procesos y los resultados en materia de políticas, como los documentos de posición sobre los MCNUDS.
- Creando alianzas adecuadas a nivel nacional, regional y mundial
- Creando alianzas entre los sindicatos y el sector académico a nivel nacional, a fin de participar efectivamente en el seguimiento y la evaluación de los ODS.
- Fomentar iniciativas de sensibilización y promoción sobre los ODS, inclusive sobre el papel del diálogo social como una manera fundamental de aplicar la Agenda 2030:
- Elaborando estrategias de comunicación para promover los ODS.

3. Promoviendo la integración de la financiación de los ODS en los presupuestos nacionales.

- Vinculando las actividades sindicales con los ODS, en particular el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
- Abogando por la transparencia del proceso de aplicación de los ODS.
- Promoviendo el establecimiento de procesos de consulta que incluyan a las organizaciones de trabajadores, y por su participación en el proceso de formulación de políticas.
- Abogando por la integración del diálogo social en la planificación y aplicación de los ODS.

3.4 Actividades esenciales

1. Coordinación y participación estratégica:

- ▶ Reuniones de coordinación con organizaciones sindicales internacionales y redes de desarrollo.
- ▶ Colaboración con los organismos de las Naciones Unidas y los coordinadores residentes de las Naciones Unidas para facilitar la participación de los sindicatos en los procesos de desarrollo sostenible.
- ▶ Colaboración continua con la OIT, el PNUD, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y otros organismos para incorporar las perspectivas sindicales en los marcos de desarrollo y las discusiones, como la Agenda para la Financiación del Desarrollo del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Elaboración y divulgación de productos de difusión de conocimientos:

- ▶ Creación y presentación de un manual de referencia sindical sobre los MCNUDS y el trabajo decente.
- ▶ Publicación de notas de políticas sobre la participación de los sindicatos, el control del cumplimiento de los derechos laborales (ODS 16.10.15 y ODS 8.8.26), y la financiación del desarrollo sostenible.
- ▶ Elaboración de herramientas para la difusión de conocimientos y de folletos que documenten buenas prácticas, prácticas emergentes y lecciones aprendidas de la participación de los sindicatos en el desarrollo sostenible.
- ▶ Documentación de buenas prácticas y de los resultados en materia de trabajo decente en los que han influido las organizaciones de trabajadores.
- ▶ Publicación de un folleto sobre buenas prácticas y una guía para los trabajadores sobre la participación efectiva en proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT.
- ▶ Creación y promoción de una guía práctica para los **trabajadores sobre la coherencia de las políticas para promover el desarrollo sostenible**.

3. Fomento de la capacidad y formación:

- ▶ Llevando a cabo academias digitales y talleres de formación mundiales y regionales para los sindicatos sobre el desarrollo sostenible, los ODS y el diálogo social, en colaboración con el CIF-OIT.
- ▶ Organizando talleres y webinarios de sensibilización sobre la participación de los sindicatos, la presentación de informes y el seguimiento de los ODS en diferentes regiones, a saber, Asia y el Pacífico, Europa, Estados árabes, África, y América Latina y el Caribe.
- ▶ Realizando actividades específicas de fomento de la capacidad, como cursos de aprendizaje electrónico autoguiados sobre los MCNUDS y el trabajo decente.

⁵ Indicador 16.10.1: Número de casos verificados de asesinato, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de periodistas, miembros asociados de los medios de comunicación, sindicalistas y defensores de los derechos humanos, en los últimos 12 meses.

⁶ Indicador 8.8.2: Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a fuentes textuales de la OIT y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio.

4. Actividades de promoción y apoyo en materia de políticas:

- Elaborando y difundiendo documentos de posición y notas de orientación de los sindicatos sobre el desarrollo sostenible y la participación de los sindicatos en los MCNUDS.
- Organizando programas de formación sobre las actividades de promoción basadas en datos empíricos destinados a los sindicatos, centrados en la Agenda 2030 y los ODS.
- Apoyando la política y las actividades de promoción de los sindicatos sobre el desarrollo sostenible, incluida la participación en los procesos de elaboración de programas de las Naciones Unidas y de creación de alianzas a nivel nacional.

5. Supervisión y evaluación:

- Realizando encuestas, como el informe sobre la encuesta a los sindicatos sobre la COVID-19 y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
- Evaluación de la participación de las organizaciones de trabajadores en la Agenda 2030 y los ODS, inclusive documentando los procesos y los resultados en materia de políticas en los que han influido los sindicatos.
- Proporcionando visiones de conjunto regionales y específicas de cada país de la participación de los sindicatos en los MCNUDS.

► 4. Alcance de la evaluación

Sobre la base de un análisis inicial de los documentos, se seleccionó a Filipinas, Uzbekistán, Marruecos, Senegal y Colombia como ejemplos de países, debido a la gran diversidad de actividades sindicales específicas del país que habían realizado, lo que permitió determinar mejor los efectos del programa. Sin embargo, una desventaja de este enfoque es que puede conducir a sesgos de selección hacia los países en los que se han realizado muchas actividades, lo que puede conducir a que se sobreestimen los efectos del programa. Dicho esto, dado que la evaluación del impacto de las actividades que han tenido lugar es el objetivo de esta evaluación, estos países parecen ser una elección justificada.

El ejercicio de evaluación se enfrentó a varias limitaciones. El apoyo a los sindicatos a menudo conlleva procesos informales que no se documentan. Por consiguiente, los evaluadores tuvieron que apoyarse en la información proporcionada por informantes clave, en particular los expertos regionales de OIT-ACITRAV y los representantes sindicales. Además, resultó ser particularmente difícil hablar en línea con muchos representantes sindicales.

► 5. Metodología

La evaluación se basa en un análisis detenido de la participación de las organizaciones de trabajadores en los ENV, los MCNUDS y los PTDP en Filipinas, Uzbekistán, Marruecos, el Senegal y Colombia. Con este fin, se analizaron todos los documentos disponibles para estos cinco países, y se realizaron entrevistas a personas clave de OIT-ACITRAV y de las organizaciones de trabajadores pertinentes. El anexo 3 contiene una lista completa de las entrevistas en línea realizadas entre agosto y octubre de 2024.

► 6. Conclusiones

6.1 Pertinencia y coherencia

En los cinco países se plantean varios temas comunes. Los sindicatos han sido activos en los procesos de los ODS, en particular los ENV, al abogar por la incorporación de los derechos laborales y los principios del trabajo decente en los marcos nacionales de los ODS. Los sindicatos en Filipinas, el Senegal, Marruecos y Colombia han sido particularmente proactivos al generar informes alternativos o documentos de posición para defender los intereses de los trabajadores. El apoyo y la asistencia técnica de OIT-ACTRAV han sido eficaces para los sindicatos. Por ejemplo, en Filipinas, el Senegal y Marruecos, los sindicatos han recibido apoyo para formular documentos de posición, llevar a cabo talleres y defender sus intereses con más éxito en las discusiones sobre los ODS. Los especialistas en el terreno de OIT-ACTRAV también han desempeñado un papel esencial al fortalecer la capacidad de los sindicatos y poner de relieve mejores prácticas para integrar su labor.

Existen variaciones en cuanto a la profundidad y la continuidad de la participación entre los países, determinadas fundamentalmente por el grado de acceso de los sindicatos a los marcos formales de los ODS. Por ejemplo, los sindicatos en Filipinas y Uzbekistán han logrado obtener papeles formales. El NTUC en Filipinas consiguió integrarse en la Cámara de Partes Interesadas del NEDA, mientras que la FTUU en Uzbekistán ha participado activamente en el Consejo Nacional de los ODS. Entretanto, los sindicatos en otros países han tenido un acceso más limitado. En el Senegal, se ha invitado a los sindicatos a participar en el diálogo social, aunque no se han integrado formalmente en un Consejo Gubernamental. Sin embargo, en Colombia y Marruecos, los sindicatos han experimentado una exclusión sistémica de los debates de política sobre los ODS, y sus contribuciones se han reconocido de una manera superficial o se han pasado totalmente por alto.

También ha habido disparidades en el grado de participación en los MCNUDS. Los sindicatos filipinos participaron plenamente en el marco de recuperación de la COVID-19 del Marco Socioeconómico y para la Consolidación de la Paz, logrando así que las perspectivas de los trabajadores se incorporen en el proceso general de los MCNUDS. En el Senegal, los sindicatos han sido marginados, al considerarse que las discusiones sobre los MCNUDS son un «asunto de las Naciones Unidas», con pocas oportunidades de participación «externa». Los sindicatos marroquíes se han enfrentado a obstáculos similares, al participar con frecuencia de una manera activa sin tener un impacto significativo. Además, ciertos coordinadores residentes de las Naciones Unidas parecen no ser conscientes de la necesidad de que los sindicatos participen y de interactuar con ellos, por lo que obstaculizan su participación activa en los MCNUDS.

Los procesos tripartitos han sido más destacados en algunos países que en otros, y la FTUU de Uzbekistán ha sido la que ha participado más activamente en las reuniones tripartitas organizadas. La participación continua de la FTUU ha permitido entablar discusiones sobre temas relacionados con los ODS, tales como los derechos laborales y la ratificación de los convenios de la OIT, lo cual ha dado lugar a que se les considere actores clave en las iniciativas tanto nacionales como internacionales relacionadas con los ODS.

La asignación de recursos y la falta de transparencia en la ejecución de los marcos de los ODS han sido problemas persistentes, especialmente en Colombia y Filipinas. En Colombia, los sindicatos han expresado su descontento con la falta de transparencia en cuanto al gasto para la aplicación de los ODS, lo que, a su juicio, obstaculiza los progresos en lo que respecta a indicadores esenciales relacionados con el trabajo. En Filipinas, aunque el acceso de los sindicatos a la Cámara de Partes Interesadas del NEDA proporciona una plataforma más directa para defender los derechos

laborales durante las deliberaciones presupuestarias, estos han expresado preocupaciones similares. En Uzbekistán, la participación de los sindicatos se ha integrado de una manera más estructural en los procesos formales, y la FTUU ha participado en el Consejo Nacional de los ODS y ha tomado parte activa en el Acelerador mundial del empleo y la protección social, conectándolos así directamente con las iniciativas internacionales relacionadas con los ODS vinculadas con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

En 2023 y 2024, los sindicatos en Filipinas, el Senegal y Colombia también participaron en el Acelerador mundial del empleo y la protección social. Filipinas está tratando de ampliar la protección social, armonizándola con un marco nacional de empleo, a saber, el Plan de Trabajo y Empleo de Filipinas (PLEP). En el Senegal y Colombia, se están realizando esfuerzos para incluir a los sindicatos en el diálogo sobre la protección social. En el Senegal, los sindicatos participan en reuniones de alto nivel con los funcionarios gubernamentales y los interlocutores sociales, abogando por el trabajo decente y ampliando la protección social. Más allá de la Iniciativa del Acelerador mundial del empleo y la protección social, los sindicatos senegaleses también han establecido una coalición de los cinco sindicatos principales para crear una red local dedicada a realizar un seguimiento de la aplicación de los ODS.

Todos los países recurren a la promoción de políticas y a la creación de coaliciones para mejorar la representación de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS. Los sindicatos en los cinco países han elaborado documentos de posición y a menudo colaboran entre sí, y algunas veces con las organizaciones de la sociedad civil, para aumentar su influencia. Esta estrategia, apoyada a menudo por OIT-ACTRAV y la OIT en general, permite a los sindicatos plantear prioridades centradas en el trabajo, como el empleo decente, la protección social y la inclusión económica. OIT-ACTRAV ha ayudado a fomentar la capacidad en cuanto a las actividades de promoción a través de la introducción de nuevas herramientas y directrices que pueden apoyar su labor. También han tenido lugar seminarios y sesiones de formación, que han permitido a los sindicatos intercambiar experiencias sobre la manera de integrar efectivamente los ODS en sus programas.

A pesar de estos esfuerzos, la efectividad de la participación de los sindicatos en los foros sobre los ODS varía considerablemente entre los cinco países, lo que indica disparidades en la receptividad institucional y la reactividad del Gobierno a las perspectivas sindicales. Por ejemplo, los sindicatos filipinos, en colaboración con las organizaciones regionales de la sociedad civil, como el APRCEM, han conseguido participar de una forma más destacada en los foros regionales y consultas sobre los ODS, especialmente para los objetivos relacionados con el trabajo decente y la acción climática.

El fomento de la capacidad es una necesidad frecuente para los sindicatos en muchos países. Muchos han solicitado la asistencia de OIT-ACTRAV con miras a fortalecer sus competencias para participar en la realización de los ODS, que consiste fundamentalmente en sesiones de formación concebidas para permitir que los sindicatos sincronicen los intereses sectoriales con las ambiciones generales de los ODS. En Filipinas, el NTUC lleva a cabo iniciativas de fomento de la capacidad de ámbito local que armonizan el activismo sindical con ODS específicos, en particular el ODS 4 (Educación de calidad). Esto se observa en Uzbekistán, donde la FTUU ha recibido formación especializada sobre la vigilancia del trabajo infantil en el marco del ODS 8.7. En el Senegal, estas sesiones de formación han permitido a los sindicatos participar en redes orientadas a los ODS, aunque su presencia en las entidades formales de toma de decisiones sigue estando limitada.

También surgen estrategias específicas para cada país relativas a ciertos objetivos de los ODS e intereses nacionales. La FTUU en Uzbekistán aboga que se revise el Código del Trabajo y se incorporen las perspectivas de los trabajadores en la transición a la energía verde, abordando al mismo tiempo tanto los objetivos laborales de los ODS como la sostenibilidad ambiental. En Filipinas, los sindicatos se centran en la acción por el clima (ODS 13) junto con el trabajo decente,

demostrando un entendimiento de la intersección entre los objetivos laborales y los objetivos ambientales generales. Los sindicatos senegaleses abogan por la reducción de la desigualdad (ODS 10), al elaborar documentos de posición que vinculan los objetivos sindicales con las ambiciones nacionales más generales de los ODS, elaborando así una dialéctica «alternativa» que complementa los documentos oficiales presentados a las Naciones Unidas. Los esfuerzos de seguimiento y cumplimiento son particularmente evidentes en Uzbekistán, donde la FTUU realiza un seguimiento de las condiciones laborales y los avances en el contexto de los ODS, especialmente en el sector del algodón, donde tradicionalmente prevalecen las violaciones de los derechos laborales.

6.2 Efectividad e impacto

En Filipinas, sindicatos como la FFW han participado efectivamente en los ENV y los MCNUDES, poniendo claramente de relieve el trabajo decente, la protección social y la libertad sindical en las plataformas de los ODS. De manera análoga, los sindicatos marroquí y senegaleses han participado continuamente en los ENV y han producido informes alternativos para aumentar la representación y el impacto dentro de los marcos nacionales de los ODS. En Uzbekistán, la FTUU consiguió un puesto destacado en el Consejo Nacional de los ODS, y ha tomado parte en un diálogo continuo, inclusive a través del ENV, y ha logrado influir en las políticas laborales, por ejemplo, en la elaboración de la Ley de Empleo, el Código de Trabajo y la Ley de Sindicatos, y en los esfuerzos encaminados a erradicar el trabajo infantil.

El Senegal y Marruecos muestran la estrecha colaboración y la creación de coaliciones entre sindicatos importantes, a través de una coalición de cinco centros nacionales en el Senegal, a saber: la CNTS, la CNTS/FC, la CSA, la UNSAS, la UDTs, y las organizaciones de la sociedad civil, a través de la COLUPAS y de RENAFESS/CSI. Esto ha aumentado considerablemente el prestigio de los sindicatos en los procesos nacionales, promoviendo su mayor participación en los ENV y en otros diálogos sobre los ODS.

Marruecos también ha sido testigo de la unión y la coordinación entre los sindicatos, con inclusión de la CDT, la UMT y la UGTM, que han elaborado una estrategia coherente, especialmente con respecto a las políticas de empleo y de protección social durante la pandemia de COVID-19. Esta importancia concedida a la creación de coaliciones y a la presión colectiva también se observa en Filipinas, donde los sindicatos han superado las rivalidades internas para aumentar su influencia en la aplicación de los ODS, a nivel tanto nacional como internacional.

La efectividad de los sindicatos en las negociaciones sobre los ODS aumenta gracias a las iniciativas de fomento de la capacidad y de colaboración. OIT-ACTRAV ha sido fundamental para impartir formación a los sindicatos de Filipinas, Marruecos, Colombia y el Senegal sobre la formulación de políticas relativas a los ODS. En Uzbekistán, los delegados de la FTUU han recibido formación en auditorías de género, lo que ha fortalecido su capacidad para contribuir a las políticas armonizadas con los ODS.

Existen diferencias entre los cinco países en lo que respecta a la manera de centrarse en los ODS. Colombia ha concedido prioridad al ODS 5 (Igualdad de género) en las organizaciones sindicales, al establecer una cuota del 35 por ciento para las mujeres en los puestos de liderazgo, y ha revitalizado la Escuela de Liderazgo de las Mujeres *Bebsáñez Pinal*. Esta importancia concedida a la igualdad de género también se observa en Uzbekistán, donde la formación en auditorías de género se ha incluido en las iniciativas de la FTUU relacionadas con los ODS, y Marruecos también se centra en la igualdad de género. El Senegal y Marruecos han concedido prioridad al ODS 13 (Acción por el clima) y al ODS 10 (Reducción de las desigualdades). Los sindicatos senegaleses han adoptado una

estrategia temática, correlacionando ODS específicos con iniciativas sindicales en ámbitos como la migración laboral y la economía informal.

Algunos retos nacionales específicos también influyen en la participación de los sindicatos en las iniciativas relacionadas con los ODS. En Filipinas, los sindicatos se han enfrentado a señalamientos⁷ y a la violencia hacia sus afiliados, lo cual se ha documentado con detalle como parte de su enfoque de la realización de campañas. Estos casos funcionan como potentes instrumentos en las campañas de presión internacionales, al poner de relieve el vínculo entre los derechos laborales y el ODS 16 (Promoción de sociedades pacíficas e inclusivas). En Uzbekistán, la FTUU ha afrontado retos específicos del contexto relacionados con el trabajo infantil y el trabajo forzoso en el sector del algodón.

6.3 Eficiencia

6.3.1 ¿Cuáles son las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores y sus necesidades en lo que respecta a la formulación y aplicación de políticas relacionadas con los ODS?

Capacidades institucionales en los ámbitos de política relacionados con los ODS.

Si bien los sindicatos en los cinco países han realizado progresos en lo que respecta a su participación en los marcos de los ODS, su impacto difiere considerablemente. Una similitud notable es su dependencia de las organizaciones internacionales, como la OIT, y en particular OIT-ACTRAV, para fortalecer sus capacidades para ejercer presión. Existe una clara necesidad de movilización de recursos independiente y de fomento de la capacidad institucional para influir de una manera independiente en la política a más largo plazo.

Creación de coaliciones y alianzas estratégicas entre las organizaciones sindicales.

En Filipinas, los sindicatos han constituido coaliciones, como el Movimiento Sindical Filipino,⁸ a fin de aumentar su influencia en la aplicación de los ODS. Los sindicatos senegaleses han creado coaliciones de diferentes sindicatos nacionales y han colaborado con las organizaciones de la sociedad civil para superar los obstáculos en las deliberaciones en materia de políticas sobre los ODS. Los sindicatos colombianos se han unido en una Red de Mujeres para abordar las cuestiones de género en los ODS. Los logros obtenidos por estas coaliciones ponen de relieve el potencial de las alianzas estratégicas para impulsar la influencia de los sindicatos en las políticas y aumentar su acceso a los recursos.

Apoyo internacional.

El apoyo de organismos internacionales como OIT-ACTRAV ha sido primordial, en particular al aumentar la visibilidad de los sindicatos en los foros sobre los ODS. Los sindicatos filipinos, por ejemplo, se han beneficiado del apoyo de OIT-ACTRAV para elaborar su «Programa sobre cuestiones laborales» integral y participar en los diálogos internacionales. De manera análoga, los sindicatos en

⁷ Los señalamientos se refieren a la calificación de las personas u organizaciones como subversivas o terroristas, como una manera de perjudicarles, con independencia de sus creencias políticas o afiliaciones reales.

⁸ Alianza de Trabajadores de la Economía/el Sector Informal (ALLWIES); Sindicatos Asociados (ALU); Federación de Trabajadores Libres (FFW); Central Sindical Mayo Uno (KMU); afiliados filipinos de IndustriALL; Congreso Nacional de Sindicatos en la Industria Azucarera de Filipinas (NACUSIP-CIO-PACIWU-NTUC-UNI); Central de Trabajadores Unidos y Progresistas de Filipinas (SENTRO); Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP); y Confederación Independiente del Trabajo en el Sector Público (PSLINK).

el Senegal han establecido una red centrada en los ODS con el apoyo de OIT-ACTRAV, permitiendo actividades coordinadas relacionadas con los ODS y actividades de promoción de los ODS en los foros nacionales e internacionales.

Déficits de capacidad y necesidades de formación.

Los sindicatos ponen de relieve la necesidad de conocimientos especializados sobre el fomento de la capacidad relativos a los ODS. Los sindicatos filipinos han indicado la necesidad de formación en los ámbitos de inspección del trabajo, protección social, prácticas laborales sostenibles e igualdad de género. Los sindicatos senegaleses subrayan la necesidad de recursos para «territorializar los ODS» y lograr que los trabajadores rurales participen en los diálogos sobre los ODS, mientras que los sindicatos marroquíes desean materiales de formación adaptados a cuestiones específicas, especialmente para la realización de campañas sobre las economías verde y circular. Los sindicatos colombianos conceden prioridad a la igualdad de género y al diálogo social, poniendo al mismo tiempo de relieve la necesidad de formación sobre la presentación de informes y la recopilación de datos relacionados con la violencia de género.

Limitación de recursos y dependencia de la asistencia externa.

Los sindicatos de los cinco países se enfrentan a restricciones derivadas de obstáculos financieros y logísticos, que entorpecen las iniciativas relacionadas con los ODS. Los sindicatos marroquíes tienen dificultades para mantener el impulso de las campañas de presión y formación, debido a la limitación de recursos, mientras que los sindicatos colombianos indican que, a pesar de los progresos realizados en la representación de las mujeres a través de la Escuela de Liderazgo de las Mujeres, la financiación continua es primordial para el mantenimiento y la ampliación de estos programas. Esta dependencia de financiación externa pone de relieve la necesidad colectiva de estructuras de financiación sostenibles en los sindicatos a fin de mejorar su participación en la realización de los ODS.

Igualdad de género y actividades de promoción.

La igualdad de género preocupa a todos los sindicatos en los cinco países, aunque las metodologías y los progresos difieren. Los sindicatos colombianos, en particular la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), han llevado a cabo iniciativas sobre la igualdad de género, incluida la Escuela de Liderazgo de las Mujeres, y han creado una aplicación en línea para denunciar casos de violencia de género. En Uzbekistán, los sindicatos han comenzado a realizar auditorías de género en las instituciones públicas, facilitadas por la formación impartida por la OIT. Los sindicatos en Filipinas y el Senegal indican la necesidad de formación sobre la igualdad de género en sus iniciativas relacionadas con los ODS, poniendo de relieve la importancia de las funciones especializadas, como los puntos focales de los ODS, para abordar las disparidades relacionadas con el género.

6.3.2 ¿Cómo tomaron parte las organizaciones favorables a los trabajadores, los institutos de investigación y el sector académico en los esfuerzos encaminados a apoyar la participación?

Papel de los institutos de investigación y del sector académico.

En Filipinas, las colaboraciones académicas han sido esenciales para aumentar el impacto de los sindicatos en la dialéctica sobre los ODS, en particular al generar posiciones en materia de políticas y documentos de posición basados en estudios. Esta alianza ha impulsado la legitimidad de los sindicatos, al armonizar sus recomendaciones con las normas internacionales del trabajo.

En Uzbekistán, los sindicatos han realizado estudios internos para orientar las recomendaciones de política, con la asistencia de la OIT. Las actividades de promoción basadas en datos empíricos son una estrategia unificadora en los distintos países. Las recomendaciones presentadas por los sindicatos filipinos, basadas en estudios y datos empíricos, han aumentado su prestigio internacional, mientras que los sindicatos senegaleses, con la asistencia de organizaciones de la sociedad civil internacionales como CARE, han elaborado recomendaciones de política creíbles que han fortalecido sus contribuciones relacionadas con los ODS. De manera análoga, los sindicatos de Uzbekistán han llevado a cabo estudios relacionados con los ODS con miras a identificar brechas y generar datos a fin de abogar por políticas favorables a los trabajadores. En Colombia, la dependencia de fuentes de datos secundarias pone de relieve una posible brecha, y unas alianzas académicas más fuertes podrían fortalecer los argumentos de los sindicatos que se apoyan en datos empíricos.

Creación de coaliciones y colaboración con las organizaciones de la sociedad civil.

Filipinas y el Senegal muestran la creación de coaliciones fuertes entre los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil y el sector académico, con redes como el APRCEM, que aumentan las actividades de promoción colectivas. Los sindicatos filipinos han creado coaliciones para amplificar las preocupaciones sobre los derechos laborales y la justicia social, mientras que los sindicatos senegaleses se han coordinado con las organizaciones de la sociedad civil para hacer frente a la reticencia del Gobierno a escuchar las perspectivas sindicales. En Colombia, la CUT ha aprovechado el apoyo de la TUCA en la colaboración transnacional, en particular en lo tocante a las cuestiones de género y los derechos laborales. Sin embargo, Uzbekistán muestra una dinámica diferente, y las coaliciones se crean fundamentalmente en torno a órganos formales como el Consejo de los ODS. En los cinco países, las organizaciones y federaciones internacionales favorables a los trabajadores, como IndustriALL y la TUDCN de la CSI han desempeñado funciones de apoyo.

6.4 Sostenibilidad

Las alianzas como un pilar de la sostenibilidad.

La evaluación pone de relieve la importancia de las alianzas y de la creación de redes entre las organizaciones de trabajadores, así como de las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil, que son fundamentales para que los sindicatos sigan participando en la realización de los ODS. En los cinco países, las alianzas y la creación de redes entre los sindicatos, en particular a través de la TUDCN de la CSI y de federaciones internacionales como IndustriALL, han sido importantes para que los sindicatos sigan participando activamente en los procesos de los ODS. Por ejemplo, la participación en la TUDCN ha facilitado el acceso de los sindicatos senegaleses a plataformas de alto nivel, aumentando sus iniciativas de promoción y divulgación de ámbito internacional, mientras que las alianzas estratégicas con las organizaciones de la sociedad civil han fortalecido la capacidad de los sindicatos para tomar parte en el proceso de los ENV, donde la participación independiente de los sindicatos, en otras circunstancias, sería limitada.

El fomento de la capacidad como motor de la sostenibilidad.

El énfasis continuo en el fomento de la capacidad en los cinco países ha permitido a los sindicatos mantener sus actividades de promoción relacionadas con los ODS más allá del apoyo externo. En Filipinas, los sindicatos han recibido formación de OIT-ACTRAV, lo cual les ha capacitado para realizar un seguimiento de los progresos en relación con los ODS y para llevar a cabo actividades de promoción efectivamente. Los sindicatos marroquíes han puesto de relieve la importancia de actividades de formación similares, que han empoderado a los afiliados para comprender el marco de los ODS con detalle, desarrollando así sus conocimientos especializados. La importancia concedida al fomento de la capacidad permite a los sindicatos seguir realizando su labor de una manera independiente para influir en la aplicación de los ODS. Todos los dirigentes sindicales en los cinco países han instado a fomentar la capacidad en lo que respecta al análisis de datos, las actividades de promoción y la colaboración intersectorial, a fin de lograr una mayor armonización con los ODS.

Mecanismos internos e institucionalización.

Las reformas sindicales internas han surgido como un factor decisivo. Por ejemplo, en Colombia, la iniciativa de la CUT para institucionalizar una representación con mayor igualdad de género como parte de su estructura promueve directamente el ODS 5 y sienta bases sostenibles para futuras iniciativas en todos los ODS. Esto contrasta con los sindicatos en el Senegal y Uzbekistán, donde los mecanismos institucionales estructurados para garantizar una representación con igualdad de género siguen estando subdesarrollados, lo cual puede debilitar la representación sindical en la realización de los ODS con el tiempo. En Filipinas, el establecimiento de comités armonizados con los ODS y las reuniones de orientación anuales han sido fundamentales para integrar las prioridades de los ODS en las actividades sindicales.

6.5 Lecciones aprendidas y buenas prácticas

6.5.1 Estrategias más eficaces

Los programas de fomento de la capacidad y de formación.

En los cinco países, las iniciativas de fomento de la capacidad figuran entre las estrategias más eficaces para garantizar la participación sostenible de los sindicatos en la realización de los ODS. Por ejemplo, en Filipinas, el NTUC ha llevado a cabo sesiones de orientación anuales sobre los ODS para informar a los afiliados sobre la importancia de los ODS relacionados con el trabajo decente, la igualdad de género y la reducción de las desigualdades. OIT-ACTRAV ha respaldado estos esfuerzos organizando talleres con los dirigentes sindicales sobre el seguimiento de los avances obtenidos en la consecución de los ODS y contribuyendo al diálogo nacional sobre los ODS. De manera análoga, en el Senegal, OIT-ACTRAV ha impartido formación técnica sobre el proceso de los ENV, desarrollando la capacidad de los sindicatos en lo que respecta a la recopilación de datos y a los mecanismos de presentación de informes armonizados con los ODS.

La creación de alianzas entre los sindicatos.

La creación de alianzas entre diferentes sindicatos en los países estudiados ha sido una de las mejores lecciones aprendidas. Racionalizar las actividades y superar la competencia interna ha permitido a los sindicatos hablar con una sola voz. Este estudio de evaluación muestra que OIT-ACTRAV ha desempeñado un papel muy importante y decisivo al respecto.

Alianzas con las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones sindicales internacionales.

La creación de alianzas con las organizaciones de la sociedad civil y las organizaciones sindicales internacionales ha sido esencial para ampliar las voces de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS. En el Senegal, los sindicatos han colaborado estrechamente con las organizaciones de la sociedad civil para acceder a plataformas nacionales de política sobre los ODS. Este modelo de alianza ha ayudado a los sindicatos a hacer frente a la resistencia inicial del Gobierno, que es más receptivo a las organizaciones de la sociedad civil que a los sindicatos. En Marruecos, la CDT se ha coordinado a nivel regional con otros sindicatos de la región de Oriente Medio y África Septentrional (MENA), abogando colectivamente por la mayor participación de los sindicatos en los procesos de política de los ODS. Al aprovechar las alianzas, los sindicatos han conseguido integrarse en los foros de formulación de políticas, promoviendo los objetivos de los ODS relacionados con el trabajo con más coherencia y logrando un mayor impacto.

Integración de la igualdad de género y la inclusividad de género.

La integración de la igualdad de género y la inclusividad de género en las estructuras sindicales ha sido un enfoque eficaz para alinearse con el ODS 5 (Igualdad de género) y mejorar la eficacia de los sindicatos en todos los ODS. La CUT de Colombia exige como mínimo el 35 por ciento de representación de mujeres en puestos de liderazgo, lo cual posiciona la igualdad de género como un componente esencial de su programa. Este cambio estructural ha permitido a la CUT abogar más efectivamente por las cuestiones relacionadas con el género en los ODS, proporcionando un modelo para otros sindicatos. En Filipinas, los sindicatos también se han esforzado por integrar las perspectivas de género y de los jóvenes en su labor relacionada con los ODS, vinculando a menudo las actividades sindicales con ODS específicos, como el ODS 4 (Educación de calidad) y el ODS 5 (Igualdad de género). Esto ha fomentado la inclusividad y ha ampliado la base de la participación sindical en las discusiones sobre los ODS. El modelo de Colombia de incorporar la representación de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos podría reproducirse en otros países. No solo aumenta la igualdad de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos, sino que garantiza asimismo una representación más diversa en las actividades de promoción de los ODS propiamente dichas.

Los documentos de posición documentados y las recomendaciones de política. La elaboración y presentación de documentos de posición ha demostrado ser una estrategia eficaz para que los sindicatos expongan sus perspectivas sobre cuestiones relativas a los ODS. En Marruecos, la CDT ha elaborado documentos de posición que explican el papel de los trabajadores en la consecución del desarrollo sostenible, y ha compartido dichos documentos con los representantes gubernamentales y los organismos de las Naciones Unidas. Esta documentación formal ha aumentado la influencia de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS y ha proporcionado medios estructurados de comunicación con los responsables políticos. Los sindicatos filipinos también han producido informes detallados sobre los indicadores de los ODS pertinentes para los trabajadores, y esta información ha sido útil para el ENV. Al sistematizar sus posiciones por escrito, los sindicatos en los distintos países han podido realizar actividades de promoción de una manera más eficaz y garantizar que sus recomendaciones se consideren en contextos de políticas. La práctica de elaborar documentos de posición documentados, tal como se ha demostrado en estos países, proporciona un método que pueden reproducir los sindicatos que aspiran a formalizar sus posiciones sobre los ODS.

6.5.2 ¿Qué dificultades surgieron y cómo se superaron?

La promoción de la participación de los sindicatos en la agenda de los ODS ha planteado muchos retos, vinculados tanto con circunstancias externas sistémicas como con factores organizativos internos. A pesar de estos obstáculos, la evaluación ha concluido que los sindicatos han adoptado estrategias y enfoques innovadores a fin de garantizar la participación de los sindicatos en la elaboración de la agenda de los ODS en los cinco países.

► Retos en la representación y la participación

Los sindicatos han indicado una inclusión limitada en los debates nacionales sobre los ODS. Muchos han sido excluidos de plataformas clave, como los procesos de los MCNUDS, a nivel tanto nacional como regional, como en el caso de Marruecos. En algunos casos, se ha invitado a los sindicatos a contribuir únicamente a las etapas finales del proceso, por ejemplo, durante los exámenes del proyecto de análisis común sobre el país o los MCNUDS. Además, incluso cuando se les ha consultado, existen pocas pruebas de que sus prioridades se hayan incorporado en los documentos finales de política. Asimismo, los Gobiernos consideran que los sindicatos pertenecen a la categoría general de la sociedad civil, y estos se han sentido excluidos por el hecho de que se entienda que en las consultas con las organizaciones de mujeres o de jóvenes están representados de manera adecuada todos los grupos de la sociedad, incluidos los trabajadores.

► Dependencia de los recursos externos y restricciones políticas

Los sindicatos se han enfrentado a la limitación de recursos financieros y técnicos. Si bien están de acuerdo en que el apoyo externo de asociados como OIT-ACTRAV es determinante, también les preocupa la sostenibilidad de dichos recursos para las actividades de promoción a más largo plazo. En los países en que se han limitado los espacios cívicos y políticos, los sindicatos tienen dificultades para promover abiertamente los derechos laborales y la armonización con los ODS.

► Retos estructurales internos y fragmentación

En el movimiento sindical propiamente dicho, la fragmentación y la insuficiente capacidad organizativa han dificultado la realización de progresos. Las estructuras internas débiles han hecho difícil mantener la colaboración continua con las iniciativas relacionadas con los ODS, y las divisiones dentro de los sindicatos a menudo han diluido su impacto colectivo.

Estrategias para superar los retos:

► Fortalecer las capacidades internas

Las organizaciones de trabajadores han impartido formación activamente a sus afiliados sobre cómo elaborar documentos de posición armonizados con las prioridades en materia de trabajo decente, y han destinado recursos a las actividades de promoción relacionadas con la agenda de los ODS. Además, los sindicatos que han colaborado con el sector académico e institutos de investigación favorables a los trabajadores han fortalecido su capacidad técnica y han aumentado su credibilidad, lo que les ha permitido realizar contribuciones basadas en datos empíricos a la formulación de políticas.

► Crear coaliciones

Las alianzas y las coaliciones han aumentado el impacto de los sindicatos. Al unirse como organizaciones afines, los sindicatos han presentado una voz colectiva al promover los derechos de los trabajadores en el marco de los ODS. Estas coaliciones también han facilitado el aprendizaje mutuo y la acción conjunta para lograr objetivos comunes.

► Actividades de promoción e inclusividad

Los sindicatos que han tomado medidas proactivas para colaborar con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y sus Oficinas han realizado considerables progresos en lo que respecta a su participación en los debates relacionados con la agenda de los ODS y el desarrollo sostenible. Incluso si en algunos casos esta relación no se había establecido anteriormente, los sindicatos que iniciaron estos debates lograron un mejor acceso a los diálogos participativos.

6.5.3 ¿Las buenas prácticas pueden ampliarse y reproducirse en diferentes contextos?

Modelos de fomento de capacidad para la formación sobre los ODS.

Los programas de fomento de la capacidad observados en todos los países han demostrado prácticas que pueden reproducirse que podrían beneficiar a los sindicatos en otras regiones. Por ejemplo, las sesiones de orientación anuales sobre los ODS llevadas a cabo por Filipinas proporcionan un modelo para desarrollar la capacidad sindical de comprender y promover cuestiones relacionadas con los ODS. La formación técnica del Senegal facilitada por OIT-ACITRAV sobre los procesos de notificación de los ENV también proporciona un plan para los sindicatos que pretenden aumentar su influencia en los marcos de los ODS. Estos programas podrían ser adaptados por los sindicatos en los países que participan de una manera limitada en la realización de los ODS, con objeto de fortalecer las capacidades internas y de armonizar sus actividades de una manera más efectiva con las agendas nacionales de los ODS.

Iniciativas de inclusividad de género.

El modelo de Colombia de incorporar la representación de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos podría reproducirse en otros países con el fin de aumentar la inclusividad y de alinearse con el ODS 5 (Igualdad de género). Esto no solo fortalece la igualdad de género en los puestos de liderazgo en los sindicatos, sino que también garantiza una representación más diversa en las actividades de promoción de los ODS propiamente dichas.

Documentos de posición documentados para la influencia en las políticas.

La práctica de crear documentos de posición documentados, demostrada en todos los países, proporciona un método que pueden reproducir los sindicatos que pretenden formalizar sus posiciones en lo que respecta a los ODS. Al elaborar documentos bien fundamentados y apoyados en datos empíricos, los sindicatos pueden proporcionar a los responsables políticos información práctica, lo cual puede aumentar la influencia de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS. Esto podría ser especialmente valioso para los sindicatos en los países en los que la influencia directa en las políticas es limitada. Unas actividades de promoción documentadas, basadas en datos empíricos, tienen más probabilidades de ser acogidas favorablemente.

Armonización de las iniciativas de los sindicatos relacionadas con los ODS con los objetivos gubernamentales y sectoriales más generales.

Los sindicatos que han logrado promover sus agendas de los ODS han demostrado su capacidad para indicar sus prioridades en consonancia con las estrategias gubernamentales más generales. Al producir datos empíricos para respaldar sus actividades de promoción, estos sindicatos han vinculado efectivamente sus iniciativas relacionadas con los ODS con los planes nacionales de desarrollo, por ejemplo, armonizando sus objetivos con los ENV, que son mecanismos esenciales para la presentación de informes sobre los progresos realizados en la consecución de los ODS.

Los sindicatos también han vinculado sus iniciativas con objetivos sectoriales, en particular en ámbitos como el trabajo infantil, demostrando coherencia y un enfoque integrado, lo cual ha ayudado a fortalecer sus alianzas con el Gobierno y otras partes interesadas. Además, en el Senegal, Marruecos y Filipinas, las plataformas de colaboración han surgido como mecanismos eficaces para la creación de coaliciones y la acción coordinada, lo cual ha ayudado a mejorar sus iniciativas, compartir mejores prácticas y aumentar la coherencia general de sus esfuerzos con los objetivos de desarrollo nacionales e internacionales.

► 7. Recomendaciones

Recomendación 1:

ACTRAV debería seguir desempeñando su función de promoción en los organismos de las Naciones Unidas.

Durante las entrevistas, quedó claro que los coordinadores residentes de las Naciones Unidas no siempre están bien informados acerca del papel que deberían desempeñar las organizaciones de trabajadores en el marco de los ODS. Varios encuestados mencionaron que no era una cuestión de mala voluntad o de reticencia, sino de ignorancia acerca del papel que desempeñan las organizaciones de los trabajadores en la estructura tripartita única de la OIT, tal como se indica en varios convenios de la OIT relativos al diálogo social. Dicha ignorancia puede superarse fácilmente, como se ha demostrado durante este estudio, a través del intercambio de información y de la celebración de consultas con los coordinadores residentes de las Naciones Unidas y el ENUP. Por consiguiente, convendría que OIT-ACTRAV continúe propiciando el intercambio de dicha información y ampliándolo.

Recomendación 2:

Seguir fortaleciendo las capacidades y aumentando el acceso a la formación sobre los ODS.

Las organizaciones de trabajadores tienen un gran interés en impartir formación a más dirigentes sindicales en sus organizaciones. Las actividades de formación del CIF-OIT se han considerado una herramienta útil. Además, es evidente la necesidad de crear redes con otros dirigentes sindicales en otros países a fin de intercambiar experiencias. Por consiguiente, OIT-ACTRAV debería alentar a los sindicatos a participar en el aprendizaje inter pares con homólogos en otros países, especialmente aquellos en los que existen modelos exitosos de participación en la consecución de los ODS. Esto también puede aumentar el apoyo mundial y regional a los ODS. Sin embargo, los materiales de formación deben adaptarse a cada contexto, para que puedan aplicarse inmediatamente en el contexto específico de un país.

Recomendación 3:

Seguir apoyando la creación de coaliciones y la creación de alianzas entre los sindicatos.

Una conclusión importante es que OIT-ACTRAV ha desempeñado un papel de facilitador al fomentar la confianza entre diferentes sindicatos, que en muchos países están sumamente fragmentados. OIT-ACTRAV ha desempeñado un papel importante en la creación de alianzas con los sindicatos relacionadas con los ODS. Dependiendo del contexto específico del país, también puede ser útil crear coaliciones dentro de los sindicatos. Dado que las coaliciones más grandes tienen un mayor

peso, convendría que las organizaciones sindicales prosiguieran estos esfuerzos en lo que respecta a la creación de coaliciones.

Recomendación 4:

Mantener la facilitación de conocimientos especializados sobre los ODS.

Esta evaluación reveló que cuando las organizaciones de trabajadores están bien preparadas con análisis de contexto detallados y documentos de posición basados en datos empíricos, el impacto de sus contribuciones aumenta considerablemente. La información basada en datos tiene un mayor impacto en las discusiones de políticas. Los conocimientos especializados pueden obtenerse del sector académico y de las organizaciones de investigación especializadas.

Recomendación 5:

Crear y utilizar puntos focales internos de los ODS.

Los sindicatos deberían designar puntos focales internos encargados de promover y realizar un seguimiento de las actividades armonizadas con los ODS. Dichos puntos focales podrían actuar como un centro especializado de recursos, fomentando el intercambio de conocimientos y la coordinación, y realizando un seguimiento de los avances logrados en lo que respecta a la participación para hacer realidad los ODS. Este enfoque debería garantizar que se preste atención continua a los ODS en la recopilación de datos para los procesos nacionales de presentación de informes.

► 8. Conclusión

Las conclusiones de la evaluación ponen de relieve que los sindicatos en Filipinas, el Senegal, Marruecos, Uzbekistán y Colombia han mostrado diferentes niveles de participación y efectividad en los marcos de política de los ODS. En general, los sindicatos han demostrado un firme compromiso de garantizar que los derechos laborales estén representados en los marcos de los ODS, aunque su participación e influencia se ven obstaculizadas por retos específicos de los países. Los sindicatos en Filipinas y Uzbekistán han logrado altos niveles de representación y una participación más directa en los diálogos de política debido a su inclusión y participación activa en los consejos nacionales de los ODS. Esto pone de relieve la importancia del papel continuo que desempeña OIT-ACTRAV al informar a los coordinadores residentes de las Naciones Unidas sobre el papel que las organizaciones de trabajadores deben desempeñar en los marcos de los ODS y al abogar por la inclusión de los sindicatos (**Recomendación 1**).

La eficiencia de los esfuerzos sindicales ha aumentado gracias a las iniciativas de creación de coaliciones y de fomento de la capacidad, en particular cuando estos esfuerzos han sido respaldados por OIT-ACTRAV. Por ejemplo, en el Senegal las coaliciones de sindicatos han demostrado el valor de las alianzas en los contextos en los que los sindicatos individuales pueden tener un acceso limitado a las plataformas de políticas. Estas coaliciones, observadas en Filipinas y el Senegal, proporcionan a los sindicatos una voz colectiva, fortaleciendo su presencia en el diálogo social sobre los ODS. Dados los resultados positivos de dichas estrategias basadas en coaliciones, se recomienda que OIT-ACTRAV continúe apoyando los esfuerzos de creación de coaliciones, lo cual deberían dar más voz a los trabajadores en las discusiones relacionadas con los ODS (**Recomendación 3**).

El fomento de la capacidad también ha demostrado ser esencial para permitir que los sindicatos participen de una manera más amplia y efectiva en los procesos de los ODS. Las iniciativas de formación dirigidas por OIT-ACTRAV, como las emprendidas en Uzbekistán y Filipinas, han permitido a los sindicatos sincronizar sus objetivos sectoriales con los objetivos más amplios de los ODS, aumentando sus conocimientos especializados y fortaleciendo sus capacidades de promoción. Sin embargo, la necesidad de fomentar la capacidad sigue siendo considerable, en particular en los países donde los sindicatos tienen recursos limitados. Ampliar el acceso a actividades de formación específicas relacionadas con los ODS, y promover el aprendizaje inter pares entre los países, ayudaría a abordar estas lagunas y a fortalecer la capacidad de los sindicatos para participar más activamente en los marcos de los ODS (**Recomendación 2**).

La pertinencia de la participación de los sindicatos en las iniciativas relacionadas con los ODS es evidente, ya que se han posicionado de una manera única para abogar por el trabajo decente y la justicia social, armonizando sus prioridades con los objetivos mundiales de desarrollo propiamente dichos. Sin embargo, sigue habiendo una necesidad apremiante de que los sindicatos fortalezcan sus mecanismos internos para facilitar una participación más sostenida en la consecución de los ODS. El establecimiento de puntos focales internos en las estructuras sindicales garantizaría que se preste atención continua a los ODS, facilitaría la recopilación de datos y fortalecería la capacidad de los sindicatos para contribuir a los procesos nacionales de presentación de informes. Este enfoque ayudaría asimismo a los sindicatos a realizar un seguimiento de las actividades armonizadas con los ODS, y garantizaría que sus contribuciones sigan apoyándose en información basada en datos empíricos, que suele tener más peso en las discusiones de política (**Recomendación 5**).

Por último, las limitaciones en materia de recursos y la dependencia de financiación externa plantea retos continuos para la participación de los sindicatos en la realización de los ODS. La evaluación indica que los sindicatos en los cinco países dependen enormemente de la asistencia técnica y financiera de OIT-ACTRAV y de otros asociados internacionales. Esta dependencia plantea interrogantes acerca de la sostenibilidad, especialmente si cambian las prioridades externas. Fortalecer las capacidades de los sindicatos para la participación autónoma, y fomentar al mismo tiempo el desarrollo de los conocimientos especializados sobre los ODS y la elaboración de documentos de posición específicos de los países, podría atenuar esta dependencia. La información basada en datos empíricos puede aumentar considerablemente el impacto de los sindicatos en las políticas, y la facilitación continua por ACTRAV de conocimientos especializados relacionados con los ODS será determinante para ayudar a los sindicatos a generar esta información efectivamente (**Recomendación 4**).



► 9. Anexo 1. Visión global de los países

9.1 Filipinas



9.1.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS

- ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico): Los sindicatos han desempeñado un papel central al elaborar el PTDP, una iniciativa dirigida por el Ministerio de Trabajo y Empleo con el apoyo de ACTRAV y la OIT, en la que los sindicatos han contribuido a ámbitos clave de política, tales como la seguridad y salud en el trabajo (SST) y las inspecciones del trabajo. En particular, la participación de los sindicatos se ha extendido al Grupo de Trabajo Técnico sobre el PTDP, lo que les ha permitido supervisar y realizar un seguimiento de la puesta en práctica de los PTDP.
- ODS 13 (Acción por el clima): Los sindicatos, en particular en sectores como la electrónica, han armonizado sus objetivos con el ODS 13, poniendo énfasis en prácticas ecológicas. Este enfoque incluye fomentar los empleos verdes e integrar las normas ambientales en la negociación colectiva, una manera nueva de conectar los acuerdos en el lugar de trabajo con objetivos ambientales más amplios. La participación de los sindicatos del sector de la electrónica en la acción climática es un ejemplo de la manera en que los sindicatos están ampliando sus actividades de promoción para cubrir la sostenibilidad ambiental junto con los derechos laborales. Además, en 2017, las actividades de promoción de los sindicatos para hacer realidad una transición justa en el sector minero condujeron a que el Ministerio de Recursos Ambientales y Naturales emitiera órdenes de suspensión contra varias empresas mineras debido a violaciones de las normas ambientales y laborales. El Marco de Transición Justa de los sindicatos para las comunidades y los trabajadores mineros ha puesto de manifiesto prácticas sostenibles que equilibran el crecimiento económico con la justicia social, poniendo de relieve el trabajo decente y abordando al mismo tiempo las preocupaciones relacionadas con el clima.
- Participación en el sistema de las Naciones Unidas. Los sindicatos en Filipinas han afianzado su posición en el sistema de las Naciones Unidas, participando regularmente en los ENV. Desde 2016, los sindicatos proporcionan información esencial y documentos de posición, destacando las perspectivas de los trabajadores sobre la aplicación de los ODS. Esta participación ha aumentado la visibilidad de las cuestiones laborales en la presentación nacional de informes sobre los ODS, lo que ha dado lugar a que las demandas de los sindicatos, al igual que las relacionadas con la protección social, se consideren en las discusiones de política. En 2022, los sindicatos presentaron al NEDA un borrador preliminar detallado de los procesos de los ENV, consolidando más aún su papel en los procesos nacionales relacionados con los ODS.



9.1.2 Facilitación de elementos y mecanismos

- Tripartismo y diálogo social: El Consejo Nacional Tripartito para la Paz Laboral (NTIPC), junto con otros organismos, ha proporcionado a los sindicatos vías formales para entablar discusiones de política. A través del NTIPC, los sindicatos han podido expresar sus

preocupaciones sobre diversas cuestiones, que abarcan desde los salarios y la productividad hasta la SST, permitiéndoles formular políticas relacionadas directamente con las normas del trabajo. Además, la presencia de los sindicatos en los consejos tripartitos regionales sobre salarios y productividad y en los consejos tripartitos específicos de los sectores ha aumentado su influencia a nivel local y sectorial.

- **Apoyo institucional y creación de coaliciones.** La creación del APRCEM, una coalición de sindicatos y de organizaciones de la sociedad civil, ha ampliado las actividades de promoción colectivas a nivel tanto nacional como regional. El APRCEM ha facilitado la participación de las organizaciones de la sociedad civil en los Foros sobre el Desarrollo Sostenible de Asia y el Pacífico, y ha creado una plataforma estructurada para que los sindicatos tomen parte en los procesos intergubernamentales junto con las organizaciones de la sociedad civil, permitiendo una representación unificada y mayor de los intereses de los trabajadores. Además, sindicatos como la FFW, la SENTRO y el TUCP han establecido plataformas para facilitar el diálogo con otros sindicatos y organizaciones de empleadores, lo cual ha contribuido a un espíritu de colaboración que ha permitido abordar las cuestiones laborales de una manera constructiva en los diferentes sectores.
- **Apoyo de OIT-ACTRAV.** OIT-ACTRAV ha prestado un apoyo fundamental, al ayudar a los sindicatos a elaborar documentos de posición y ofrecer programas de fomento de la capacidad sobre las actividades de promoción relacionadas con los ODS. Esta asistencia ha permitido a los sindicatos crear documentos bien fundamentados y basados en datos empíricos que han fortalecido su poder de negociación al interactuar con los organismos nacionales e internacionales. A través de las interacciones directas con el Coordinador Residente de las Naciones Unidas y otros organismos de las Naciones Unidas, los sindicatos han obtenido un papel importante en los MCNUDES y en otras consultas relacionadas con los ODS. Por ejemplo, en 2022, tras la presentación de un documento de posición al ENUP, los sindicatos obtuvieron un papel formal en las reuniones regulares de las Naciones Unidas.



9.1.3 Principales lecciones aprendidas

- La unidad y la colaboración han permitido aumentar la influencia. La formación de coaliciones y alianzas con otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil es una estrategia positiva. El Movimiento Sindical Filipino, la mayor alianza de sindicatos en el país, ha demostrado la fuerza de la acción unificada, especialmente al abogar por reformas laborales y por políticas de protección social.
- La participación regular y con conocimiento de causa refuerza las actividades de promoción. La participación continua en los marcos de los ODS dirigidos por las Naciones Unidas y los Gobiernos permite que los sindicatos se apoyen sistemáticamente en sus actividades de promoción. La elaboración de documentos de posición conjuntos ha permitido a los sindicatos contar con un documento de referencia que han actualizado y presentado en diferentes foros, tales como el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre los ODS y las consultas sobre los ENV.
- La importancia de las actividades de promoción de políticas basadas en datos empíricos. Para que las actividades de promoción realizadas por los sindicatos sean efectivas, es necesario fundamentar las demandas apoyándose en datos y en análisis bien documentados. Por ejemplo, los documentos de posición dirigidos por sindicatos sobre temas como la transición justa y la SST han proporcionado datos sobre la vulnerabilidad de los trabajadores y las

violaciones de los derechos laborales, subrayando la necesidad de brindar mayor protección. Estos documentos no solo validan las demandas de los sindicatos, sino que también los posicionan como partes interesadas creíbles capaces de contribuir a la política a través de recomendaciones viables.

9.2 Marruecos



9.2.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS

- ▶ Participación nacional e internacional: Los sindicatos marroquí, fundamentalmente la CDT, la UMT y la UGTM, han participado activamente en la promoción de los ODS, en particular el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), en colaboración con OIT-ACTRAV y otros asociados. Han impulsado la inclusión del trabajo decente en el programa para el desarrollo de Marruecos y han elaborado un documento de posición unificado que aborda los ODS más amplios.
- ▶ Formación y sensibilización: Los dirigentes sindicales han organizado extensas sesiones de formación centradas en temas relacionados con los ODS, incluidos los jóvenes y las mujeres. Los sindicatos han tenido por objeto integrar los ODS en sus propios marcos de política, sensibilizando y fomentando la capacidad en lo que respecta a la protección social, la igualdad de género y la inclusión económica.
- ▶ Documentos de posición y actividades de promoción de políticas: Los sindicatos han elaborado y compartido un documento de posición con el Coordinador Residente de las Naciones Unidas y las autoridades marroquí encaminado, con el fin de incorporar formalmente las prioridades de los ODS, en particular el ODS 8, en las estrategias de desarrollo nacionales.



9.2.2 Facilitación de elementos y mecanismos

- ▶ Apoyo de OIT-ACTRAV: OIT-ACTRAV ha desempeñado un papel esencial al proporcionar guías de formación, asistencia técnica y traducciones, lo cual ha facilitado la comprensión por los sindicatos de los ODS y su integración en la labor sindical. Este apoyo ha facilitado la elaboración de documentos estratégicos y de materiales de formación adaptados al contexto local.
- ▶ Participación en el sistema de las Naciones Unidas: Los MCNUDES han proporcionado una plataforma para que los sindicatos participen formalmente en las discusiones sobre los ODS, aunque con problemas. A pesar de cierta exclusión inicial de los diálogos de política, los sindicatos han aprovechado los MCNUDES para abogar por un papel más importante en el proceso de toma de decisiones.
- ▶ Coordinación interna y creación de consenso: Los sindicatos marroquí han colaborado internamente para crear una posición unificada sobre los ODS. Esta cooperación, que ha incluido reuniones híbridas, ha permitido a los sindicatos presentar una voz coherente y coordinada sobre la protección social, la equidad territorial y la justicia ambiental.



9.2.3 Principales lecciones aprendidas

- Importancia de la participación directa en el diálogo de política: Los sindicatos se han enfrentado a retos en lo que respecta al acceso directo a los diálogos gubernamentales y a la falta de participación de la oficina del Coordinador Residente de las Naciones Unidas. Han señalado que el éxito de las actividades de promoción depende de la realización de un seguimiento constante y del mantenimiento de una posición unificada.
- Adaptación de los marcos de los ODS a las prioridades sindicales locales: Ese necesario adaptar los marcos internacionales de los ODS para reflejar las realidades del mercado de trabajo, así como los retos sociopolíticos únicos a los que se enfrenta Marruecos. Localizar los ODS para incluir las perspectivas de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a las transiciones económicas y ecológicas, ha demostrado ser valioso.
- El fomento de la capacidad como un pilar central de la participación en la consecución de los ODS: Sensibilizar y desarrollar la capacidad técnica de los sindicatos es esencial para mantener las actividades de promoción relacionadas con los ODS. Las sesiones de formación y los documentos estratégicos, como el documento de posición, han sido herramientas esenciales para consolidar el papel que desempeñan los sindicatos en las discusiones de política.

9.3 Senegal



9.3.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS

- Creación de coaliciones: Se formó una coalición integrada por los cinco sindicatos principales a fin de racionalizar y unificar las acciones y las actividades de promoción centradas en los ODS, y esta se convirtió en el punto focal para la representación de los trabajadores.
- Participación en los procesos de los ODS: Se elaboró y presentó con éxito «La contribución de los sindicatos al examen voluntario nacional», lo cual permitió que se incluyeran las voces de los trabajadores en las plataformas nacionales e internacionales de los ODS.
- Influencia en las políticas: Los sindicatos han contribuido a las discusiones de política sobre los ODS, garantizando que sus perspectivas se integren en la aplicación nacional de los ODS, especialmente en lo que respecta a derechos laborales y la protección social.
- Fomento de la capacidad: Se han organizado múltiples talleres con miras a sensibilizar a los afiliados y a desarrollar su capacidad en relación con temas específicos de los ODS, tales como el trabajo decente, la protección social y el cambio climático.



9.3.2 Facilitación de elementos y mecanismos

- Apoyo de OIT-ACTRAV: OIT-ACTRAV ha prestado asistencia técnica y apoyo financiero clave para las actividades de formación, los talleres y la elaboración de materiales específicos de los ODS.
- Alianzas estratégicas con las organizaciones de la sociedad civil: Las alianzas con las organizaciones de la sociedad civil han ayudado a los sindicatos a participar en los

procesos en los que tradicionalmente no han tenido representación, como los foros nacionales sobre los ODS.

- ▶ **Actividades de promoción del Coordinador Residente:** La colaboración continua con la Oficina del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en el Senegal ha ayudado a promover la inclusión de los sindicatos en las discusiones sobre los ODS, superando la resistencia inicial.
- ▶ **Creación de plataformas y de redes:** La creación de redes, como la red sobre los ODS para los sindicatos en el Senegal, ha facilitado el intercambio periódico de información y la cooperación en las actividades de promoción, sensibilizando en mayor grado acerca de los ODS y del impacto de los esfuerzos de promoción.



9.3.3 Principales lecciones aprendidas

- ▶ **Importancia de la representación unificada:** La creación de coaliciones entre los sindicatos ha demostrado ser crucial para lograr una representación más fuerte y unificada en los procesos nacionales de los ODS, poniendo de manifiesto el poder de las voces colectivas.
- ▶ **Necesidad de alianzas estratégicas:** Las colaboraciones con las organizaciones de la sociedad civil han demostrado ser esenciales, ya que solo los sindicatos se han enfrentado con frecuencia a obstáculos para participar en las discusiones relacionadas con el desarrollo, tradicionalmente reservadas a las organizaciones de la sociedad civil.
- ▶ **Necesidad continua de actividades de promoción:** Los sindicatos han encontrado resistencia de los órganos rectores de los ODS, lo que ha puesto de relieve la necesidad de actividades de promoción y de esfuerzos de sensibilización continuos acerca del papel que desempeñan los sindicatos como actores del desarrollo.
- ▶ **Déficits de capacidad y lagunas de sensibilización:** Las iniciativas continuas de formación y sensibilización son esenciales para garantizar que los dirigentes sindicales y los afiliados comprendan los vínculos entre los ODS y las cuestiones laborales, lo cual aumenta su impacto en los programas de política y de desarrollo.

9.4 Colombia



9.4.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS

- ▶ **Armonización con los ODS:** Los sindicatos en Colombia han realizado esfuerzos para abordar ODS clave, en particular el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 10 (Reducción de las desigualdades) y el ODS 5 (Igualdad de género). Abogan por la mejora de los derechos laborales y las condiciones de trabajo, centrándose en el empleo informal, la negociación colectiva, las políticas con perspectiva de género, y la protección social.
- ▶ **Participación nacional:** Los sindicatos han identificado la falta de armonización con los esfuerzos gubernamentales, mencionando ineficiencias sistémicas y la falta de transparencia.
- ▶ **Participación en las Naciones Unidas:** A pesar de los esfuerzos por participar en los marcos de las Naciones Unidas, los sindicatos no toman parte formalmente en las iniciativas

relacionadas por los ODS dirigidas por las Naciones Unidas, como el proceso de los ENV, lo que tiene un impacto en su capacidad para influir directamente en los compromisos internacionales de Colombia.



9.4.2 Facilitación de elementos y mecanismos

- **Apoyo de OIT-ACTRAV:** OIT-ACTRAV ha prestado apoyo considerable, ayudando a los sindicatos a crear departamentos y programas centrados en las cuestiones de género que impulsan el liderazgo de las mujeres en los sindicatos. Esto incluye el establecimiento de una Escuela de Liderazgo de las Mujeres, que tiene por objeto aumentar la participación y el liderazgo de las mujeres en la CUT.
- **Cambios organizativos internos:** La CUT ha establecido una cuota del 35 por ciento para las mujeres en los puestos de liderazgo, abogando por que más mujeres ocupen cargos de responsabilidad, lo cual fomenta la aplicación del ODS 5.
- **Asignación de recursos para la formación y la creación de capacidad:** A través de OIT-ACTRAV, los sindicatos han obtenido recursos destinados a la formación para el desarrollo de competencias en lo que respecta a las actividades de promoción, la igualdad de género y la negociación de políticas, lo cual les ha permitido encarar efectivamente panoramas políticos y sociales complejos.



9.4.3 Principales lecciones aprendidas

- **Importancia del diálogo inclusivo:** La falta de participación de los sindicatos en las discusiones nacionales y de las Naciones Unidas sobre la aplicación de los ODS pone de manifiesto la necesidad de mecanismos institucionales más fuertes para incorporar las voces de los trabajadores.
- **Impacto del apoyo continuo:** El apoyo continuo de OIT-ACTRAV pone de relieve que los sindicatos siguen dependiendo de apoyo externo e interno continuo, en particular para el fomento de la capacidad en lo que respecta al liderazgo y a la igualdad de género.
- **Retos en la aplicación y la rendición de cuentas:** Los sindicatos ponen énfasis en que sin una asignación de recursos transparente y sin un seguimiento participativo de los ODS, los progresos hacia la consecución de objetivos relacionados con el trabajo siguen siendo limitados.

9.5 Uzbekistán



9.5.1 Resultados obtenidos por los sindicatos en términos de los ODS

- **Marcos de los ODS:** Los sindicatos en Uzbekistán han colaborado activamente con los organismos gubernamentales y de las Naciones Unidas, contribuyendo al Consejo Nacional de los ODS y participando en los ENV. Colaboran con OIT-ACTRAV y con otros organismos de las Naciones Unidas, demostrando el compromiso con los ODS, especialmente el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

- ▶ **Influencia en las políticas:** La FTUU logró que se introdujeran enmiendas a las leyes laborales, garantizando la protección de los trabajadores de plataformas y los trabajadores domésticos. Estas reformas representan avances únicos en Asia Central, poniendo de relieve el compromiso de Uzbekistán de mejorar los derechos laborales.
- ▶ **Acelerador mundial del empleo y la protección social:** Los sindicatos de Uzbekistán participan en el comité directivo y contribuyen a las discusiones de política, en particular relativas a la protección social y al empleo, lo que está en consonancia con los ODS más amplios.
- ▶ **Igualdad de género:** La FTUU ha tomado medidas para promover la igualdad de género, llevando a cabo auditorías de género, tras la introducción de enmiendas a la legislación que apoyan prácticas inclusivas en materia de género.



9.5.2 Facilitación de elementos y mecanismos

- ▶ **Apoyo de la OIT y las Naciones Unidas:** La OIT y otros organismos de las Naciones Unidas han prestado asistencia técnica, y han proporcionado formación y recursos, especialmente para el Acelerador mundial del empleo y la protección social y para proyectos relacionados con los ODS. Los talleres y seminarios regionales han permitido a los representantes de la FTUU aprender mejores prácticas y adquirir competencias necesarias para realizar actividades de promoción efectivas.
- ▶ **Colaboración tripartita:** El restablecimiento de la Comisión Tripartita con rotación en los puestos de liderazgo ha permitido a los sindicatos interactuar directamente con los representantes de los empleadores y gubernamentales, fomentando discusiones regulares sobre la política nacional y los objetivos relacionados con los ODS.
- ▶ **Reconocimiento y seguimiento internacional:** El seguimiento de las prácticas laborales, centrándose en particular en el trabajo forzoso y el trabajo infantil en el sector del algodón, ha motivado a las instituciones locales, incluidos los sindicatos, a promover las normas internacionales del trabajo, lo cual ha reforzado el cumplimiento de los ODS.



9.5.3 Principales lecciones aprendidas

- ▶ **La colaboración estratégica aumenta el impacto:** La participación de los sindicatos en los consejos nacionales de los ODS y los marcos de las Naciones Unidas, así como las alianzas con organismos internacionales, pueden aumentar el impacto de las organizaciones de trabajadores en los ODS.
- ▶ **El fomento de la capacidad es esencial:** La formación impartida por OIT-ACTRAV ha proporcionado a la FTUU las competencias y conocimientos necesarios para la presentación efectiva de informes sobre los ODS, y para la realización de auditorías de género y de actividades de promoción, lo que pone de relieve el valor del fomento continuo de la capacidad.

► 10. Anexo 2. Matriz de la evaluación

A partir de las preguntas orientadoras de la evaluación incluidas en las Bases, se elaboró una matriz de la evaluación (véase la página siguiente) en la que se ordenaron las preguntas de la evaluación según los criterios del CAD. Cada pregunta de la evaluación se desglosó en subpreguntas con indicadores de evaluación correspondientes. Esta matriz de evaluación fue el punto de partida para los análisis de los documentos y las entrevistas.

Criterios de evaluación	Preguntas clave	Subpreguntas	Indicadores
Pertinencia y coherencia	¿En qué medida y cómo participaron las organizaciones de trabajadores en la Agenda 2030?	1. ¿Qué formas de participación fueron más frecuentes (p.ej. consultas, actividades de promoción de políticas)? 2. ¿Estuvieron representadas las organizaciones de trabajadores en las discusiones de alto nivel sobre los ODS (ENV, MCNUDS)? 3. ¿Qué estrategias se utilizaron para alinearse con los ODS?	Nivel de participación en las actividades relacionadas con los ODS (como los ENV, los MCNUDS y los PTDP), armonización de las estrategias de participación con las prioridades en materia de trabajo decente
	¿Cómo respondió la participación de los sindicatos a las necesidades y prioridades de las organizaciones de trabajadores?	1. ¿En qué medida estuvieron armonizadas las actividades de participación para la realización de los ODS con los mandatos de las organizaciones? 2. ¿Hubo prioridades encontradas que tuvieron un impacto en la participación? 3. ¿En qué medida se respondió efectivamente a las necesidades cambiantes de las organizaciones?	Pertinencia de las actividades de participación en la realización de los ODS con los mandatos de las organizaciones, capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes
Effectiveness	¿En qué medida fue efectiva y coherente esta participación para promover las prioridades en materia de trabajo decente?	1. ¿Qué resultados específicos en materia de trabajo decente se obtuvieron (ENV, MCNUDS)? 2. ¿La participación tuvo algún efecto imprevisto? 3. ¿En qué medida se alinearon los resultados con los ODS y las prioridades de los trabajadores (ENV, MCNUDS)?	Logro de los resultados en materia de trabajo decente, coherencia entre los objetivos de las organizaciones y los ODS (asimismo, logro de los indicadores del programa de trabajo de ACTRAV)
Impact	¿Qué procesos y resultados en materia de políticas se vieron influidos por las organizaciones de trabajadores?	1. ¿Qué políticas específicas se vieron influidas por la participación? 2. ¿Cómo se reflejaron las contribuciones de las organizaciones de trabajadores en los cambios en las políticas? 3. ¿Qué obstáculos existieron para influir en las políticas a diferentes niveles?	Número y tipo de cambios en las políticas en las que se influyó, prueba de las contribuciones de las organizaciones de trabajadores a los documentos de política (véanse asimismo los indicadores del programa de trabajo de ACTRAV)
	¿En qué medida los mecanismos de los ODS facilitaron la participación inclusiva de las organizaciones de trabajadores?	1. ¿En qué medida fueron accesibles los mecanismos de los ODS para las organizaciones de trabajadores? 2. ¿Hubo algún caso de exclusión o discriminación en los procesos de participación?	Presencia de los procesos inclusivos y participativos, accesibilidad y transparencia de las plataformas de toma de decisiones

Criterios de evaluación	Preguntas clave	Subpreguntas	Indicadores
Eficiencia	¿En qué medida fue eficiente la participación de las organizaciones de trabajadores en la formulación y aplicación de políticas, y en la labor de seguimiento y la evaluación, en el periodo 2018-2024?	1. ¿Cuáles fueron los principales retos para participar de manera eficiente? 2. ¿Se utilizaron los recursos (tiempo, finanzas y humanos) de manera óptima? 3. ¿Cómo podría mejorarse la eficiencia de futuras participaciones?	Puntualidad y eficiencia en función de los costos de las actividades de participación, número de participaciones por proceso de política, asignación de recursos, participación en las actividades de ACTRAV
	¿Cuáles son las capacidades institucionales de las organizaciones de trabajadores, y sus necesidades en lo que respecta a la formulación y aplicación de políticas relacionadas con los ODS?	1. ¿En qué medida las capacidades actuales están en consonancia con los requisitos de participación para la realización de los ODS? 2. ¿Las actividades de fomento de la capacidad contribuyeron al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores? 3. ¿Cuáles son los principales déficits de capacidad a los que se enfrentaron las organizaciones de trabajadores?	Déficits de capacidad, necesidades de formación, puntos fuertes de las organizaciones y puntos débiles relacionados con la participación en las políticas
	¿Cómo tomaron parte las organizaciones favorables a los trabajadores, los institutos de investigación y el sector académico en los esfuerzos encaminados a apoyar la participación?	1. ¿Qué tipos de apoyo (técnico, financiero, estudios) se proporcionaron? 2. ¿Qué impacto tuvieron estas alianzas en los resultados de la participación? 3. ¿La colaboración con instituciones de apoyo planteó retos?	Alianzas creadas, iniciativas de colaboración emprendidas, apoyo técnico en materia de conocimientos prestado
Sostenibilidad	¿En qué medida fue sostenible la participación de las organizaciones de trabajadores en la Agenda 2030? ¿Se institucionalizó? En su caso, ¿cómo?	1. ¿Qué mecanismos garantizaron la sostenibilidad de la participación? 2. ¿Qué riesgos se plantearon para la sostenibilidad de los esfuerzos de participación?	Presencia a largo plazo en los diálogos de política, estructuras formales establecidas para la participación continua, integración de los papeles relacionados con los ODS en las estructuras de las organizaciones
Lecciones y buenas prácticas	¿Qué lecciones y buenas prácticas pueden mejorar la participación efectiva en la realización de los ODS?	1. ¿Cuáles fueron las estrategias y enfoques más eficaces utilizados? 2. ¿Qué retos se plantearon y cómo se superaron? 3. ¿Pueden ampliarse estas buenas prácticas o adaptarse a diferentes contextos?	Ejemplos de modelos de participación exitosos, reproducción de mejores prácticas, aprendizaje de los resultados de participaciones anteriores.
Preparación para la agenda para el desarrollo posterior a 2030	¿Cómo deberían enfocar las organizaciones de trabajadores la agenda para el desarrollo posterior a 2030?	1. ¿Qué nuevos retos mundiales o regionales deben anticiparse? 2. ¿Cómo pueden las organizaciones de trabajadores aumentar su influencia en las políticas en la próxima etapa? 3. ¿Qué estrategias podrían elaborarse con miras a la participación sostenible después de 2030?	Documentos de planificación estratégica, grado de preparación para la futura participación, capacidad de adaptación a las prioridades mundiales cambiantes

► 11. Anexo 3. Lista de temas de las entrevistas

Pertinencia y coherencia

- Describa las formas más comunes de participación de las organizaciones de trabajadores en el proceso de la Agenda 2030. Por ejemplo, ¿esto puede incluir consultas o actividades de promoción de políticas? ¿Participa usted en las consultas sobre los ENV, los MCNUDS o los PTDP?
- ¿En qué medida están representadas las organizaciones de trabajadores en las discusiones de alto nivel sobre los ODS, en particular en el contexto de los ENV, los MCNUDS y los PTDP?
- Describa las estrategias que utilizó su organización para armonizar sus actividades con los ODS. ¿Hubo alguna incoherencia en las prioridades de la organización?
- Evalúe el grado en que las actividades de participación se ajustaron a las necesidades y prioridades cambiantes de su organización.
- Efectividad
- Describa los resultados específicos en materia de trabajo decente obtenidos a través de la participación en la realización de los ODS, haciendo particular referencia a los ENV, los MCNUDS y los PTDP. Describa cualquier efecto imprevisto
- ¿En qué medida los resultados de la participación en la realización de los ODS está en consonancia con las prioridades de su organización? Identifique cualquier ámbito en el que hubo discrepancias.

Impacto

- Describa las políticas específicas en las que influyó la participación de su organización. Describa la manera en que sus contribuciones se reflejaron en los cambios en las políticas.
- Describa los obstáculos a los que se enfrentó su organización al tratar de influir en la política a nivel local, nacional o internacional.
- ¿En qué medida fueron los mecanismos de los ODS accesibles para las organizaciones de trabajadores? Describa cualquier caso de exclusión o discriminación.
- ¿Qué modificaciones o mejoras facilitarían la mayor inclusión en estos mecanismos?

Eficiencia

- Describa los principales obstáculos encarados por su organización al participar efectivamente en la formulación y aplicación de políticas relacionadas con los ODS y en la labor de seguimiento y la evaluación.
- ¿Se asignaron de una manera efectiva y eficiente recursos, como tiempo, finanzas y recursos humanos? ¿Qué mejoras podrían introducirse para aumentar la eficiencia en futuras participaciones?
- Describa los principales déficits de capacidad a los que se enfrenta actualmente su organización. ¿En qué medida las actividades para el desarrollo de la capacidad fortalecen sus capacidades de participación?
- Describa el tipo de apoyo (técnico, financiero, estudios) que ha recibido su organización de organizaciones favorables a los trabajadores, institutos de investigación y el sector académico.

- ▶ Describa cualquier reto al que se enfrentó al colaborar con instituciones de apoyo. Describa el método utilizado para abordar estas cuestiones.

Sostenibilidad

- ▶ Describa los mecanismos o prácticas que se han establecido para garantizar la sostenibilidad de la participación de su organización en el proceso de los ODS.
- ▶ Identifique cualquier posible riesgo para la sostenibilidad de estos esfuerzos de participación y explique cómo pueden mitigarse.

Lecciones y buenas prácticas

- ▶ Describa las estrategias y enfoques más eficaces adoptados por su organización para participar en la realización de los ODS.
- ▶ Describa los retos a los que se enfrentó su organización durante el proceso de participación y cómo se superaron.
- ▶ Describa si las buenas prácticas identificadas pueden ampliarse o adaptarse a diferentes contextos.

Preparación para la agenda para el desarrollo posterior a 2030

- ▶ Describa los nuevos retos mundiales o regionales que anticipa su organización para la agenda para el desarrollo posterior a 2030.
- ▶ ¿Qué estrategias pueden poner en práctica las organizaciones de trabajadores para aumentar su influencia en las políticas en la próxima etapa de desarrollo?
- ▶ ¿Qué estrategias podría elaborar para garantizar la participación sostenible más allá de 2030?

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Organización Internacional del Trabajo

4 route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Suiza

T: +41 (0) 22 799 61 11

E: actrav@ilo.org

► ilo.org/actrav