



Organización
Internacional
del Trabajo

La OIT en acción

Resultados de desarrollo 2012-2013



La OIT en acción

Resultados de desarrollo
2012-2013

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La OIT en acción: resultados de desarrollo 2012-2013 / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2014
1 v.

ISBN: 978-92-2-328804-4 (impreso) 978-92-2-228805-2 (web pdf)
International Labour Office
El trabajo decente / el rol de la OIT
13.01.1

Publicado también en francés: L'OIT en action: Résultats de la coopération au développement 2012-2013 ISBN: 978-92-2-228804-5 (impreso) 978-92-2-228805-2 (web pdf), Geneva, 2014, en inglés: The ILO at Work: Development Results 2012-2013 ISBN: 978-92-2-128804-6 (impreso) 978-92-2-128805-3 (web pdf), Ginebra, 2014.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

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

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

Foto de la portada: OIT/A Mirza

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín - Italia



Índice

Prólogo del Director General	ii
Trabajo decente: Una necesidad apremiante, un objetivo global	1
El trabajo de la OIT en las regiones	
■ África	11
■ Américas: América Latina y el Caribe	21
■ Estados Árabes	29
■ Asia y el Pacífico	37
■ Europa y Asia Central	47
Gestión orientada a resultados y alianzas para el trabajo decente	54
Mirando hacia el futuro	59

Prólogo del Director General

Desde su fundación en 1919, la OIT ha demostrado una gran creatividad y una notable capacidad de adaptación en circunstancias de cambio. Teniendo siempre presente su papel de guardián del progreso social en un contexto de cambio, aprobó la Declaración de Filadelfia en 1944, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en 1998 y la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa en 2008.

Estas declaraciones han dado a la OIT la dirección esencial en tiempos difíciles pero su labor no se queda solamente en eso. La Organización ha establecido fuertes alianzas y se ha convertido en un líder en la constelación cambiante del sistema multilateral, estableciendo el trabajo decente como un objetivo común de la comunidad internacional para el siglo XXI.

Las lecciones aprendidas por la OIT en su pasado nos enseñan, que su futuro depende de una renovación constante a la luz de la evolución de la realidad y del compromiso activo de su estructura tripartita con valores y objetivos inalterables.

A pesar de todo, aún no hemos sido capaces de alcanzar nuestro objetivo de justicia social y, como consecuencia, de una paz universal y duradera. De hecho, existen buenas razones para considerar este objetivo cada vez menos como una meta fija que un día alcanzaremos y más como un horizonte que se aleja por la permanente distancia entre la realidad y la aspiración, tan propia de la condición humana.

Desde esta perspectiva, conviene que nos concentremos en nuestras preocupaciones comunes: las injusticias y desigualdades continuas contra las que tenemos que luchar. La crisis económica y financiera que se desencadenó en 2008 - y la tragedia de desempleo y subempleo masivos que conllevó para numerosos países - no debería ocultar el verdadero progreso económico y social generado por un dinamismo sin precedentes de los países emergentes en particular. De la misma manera, la ausencia continua y generalizada de justicia social no debería hacernos olvidar los logros históricos de la OIT. No reconocer nuestros logros puede ser tan dañino como el conformismo ante nuestra determinación y nuestra capacidad de cumplir con nuestra labor.

Desde que asumí el cargo de Director General de la OIT, la Organización se ha visto embarcada en un proceso fundamental de cambio y reforma destinado a dotarla de lo necesario para responder de modo eficiente a las necesidades y expectativas de sus mandantes y a



“ Este informe muestra los resultados de desarrollo, las historias de éxito y las buenas prácticas de la OIT concentrándose en las diferentes regiones y las cuestiones clave de cada una de ellas.

Guy Ryder, Director General de la OIT



© OITM Crozet

renovar su capacidad para cumplir su mandato de justicia social.

El proceso de reforma dará a la OIT una nueva dirección estableciendo un rumbo para mejorar sus capacidades de investigación y análisis, para ser capaz de proporcionar asesoramiento sobre políticas claras y soluciones viables a problemas laborales cada vez más complejos, con un enfoque mejorado en áreas de importancia fundamental, fuertes alianzas técnicas y una inversión adecuada en las personas y los sistemas de la OIT; para fortalecer la colaboración en el seno de la OIT y fuera de ella, optimizando la forma de trabajar como “UNA SOLA OIT”, fortaleciendo las relaciones con nuestros mandantes y trabajando de modo proactivo con nuestros asociados de la ONU, entre otros, para

garantizar que nuestras soluciones sean consistentes y sumamente prácticas; y para aumentar la eficiencia con el fin de mejorar nuestro impacto, colaborar y alcanzar un nivel de comunicación mejor y aprovechar al máximo los recursos disponibles.

Esta revisión de nuestros resultados de desarrollo de los dos últimos años son el reflejo del cambio de la naturaleza de nuestras operaciones y del reconocimiento creciente del valor del trabajo decente. Esperemos juntos que dé lugar a los cambios en el ámbito del trabajo tan necesarios en todo el mundo.

Guy Ryder,
Director General de la OIT





Trabajo decente: Una necesidad apremiante, un objetivo global

El trabajo decente es la vía principal para salir de la pobreza hacia una vida mejor. El trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres asegura la inclusión y la dignidad social ya que el mundo del trabajo tiene un papel fundamental en el progreso económico y social y en la estabilidad política de cualquier lugar del mundo.

El trabajo decente es una fuente de dignidad personal, de estabilidad familiar y de paz para la comunidad. Inspira a las democracias que se entregan a sus pueblos y alimenta el crecimiento económico que expande las oportunidades de empleo productivo así como el desarrollo empresarial.

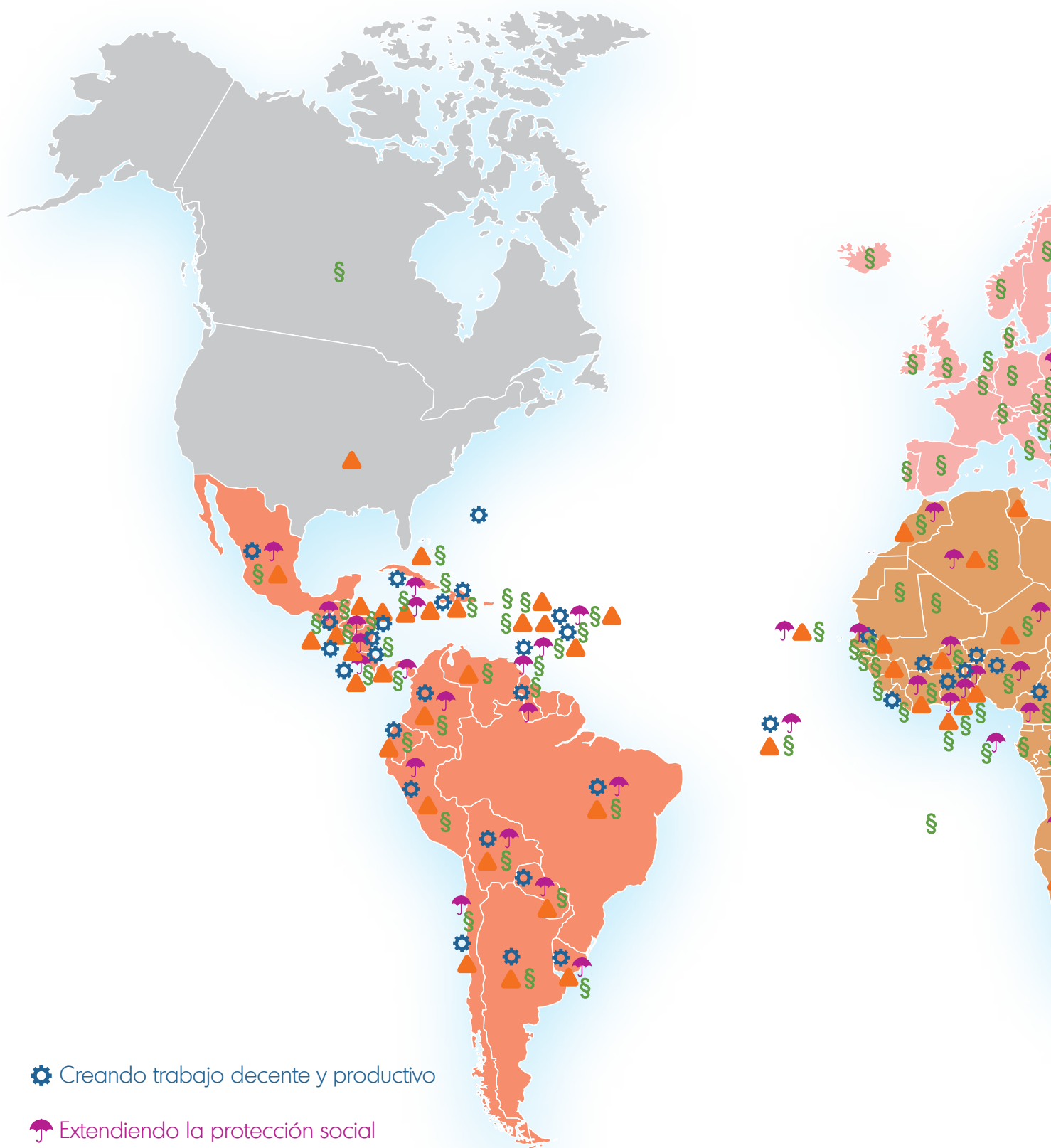
El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. En un periodo de tiempo relativamente breve, este concepto ha forjado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente representan elementos fundamentales para lograr una globalización justa, la reducción de la pobreza y para alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.



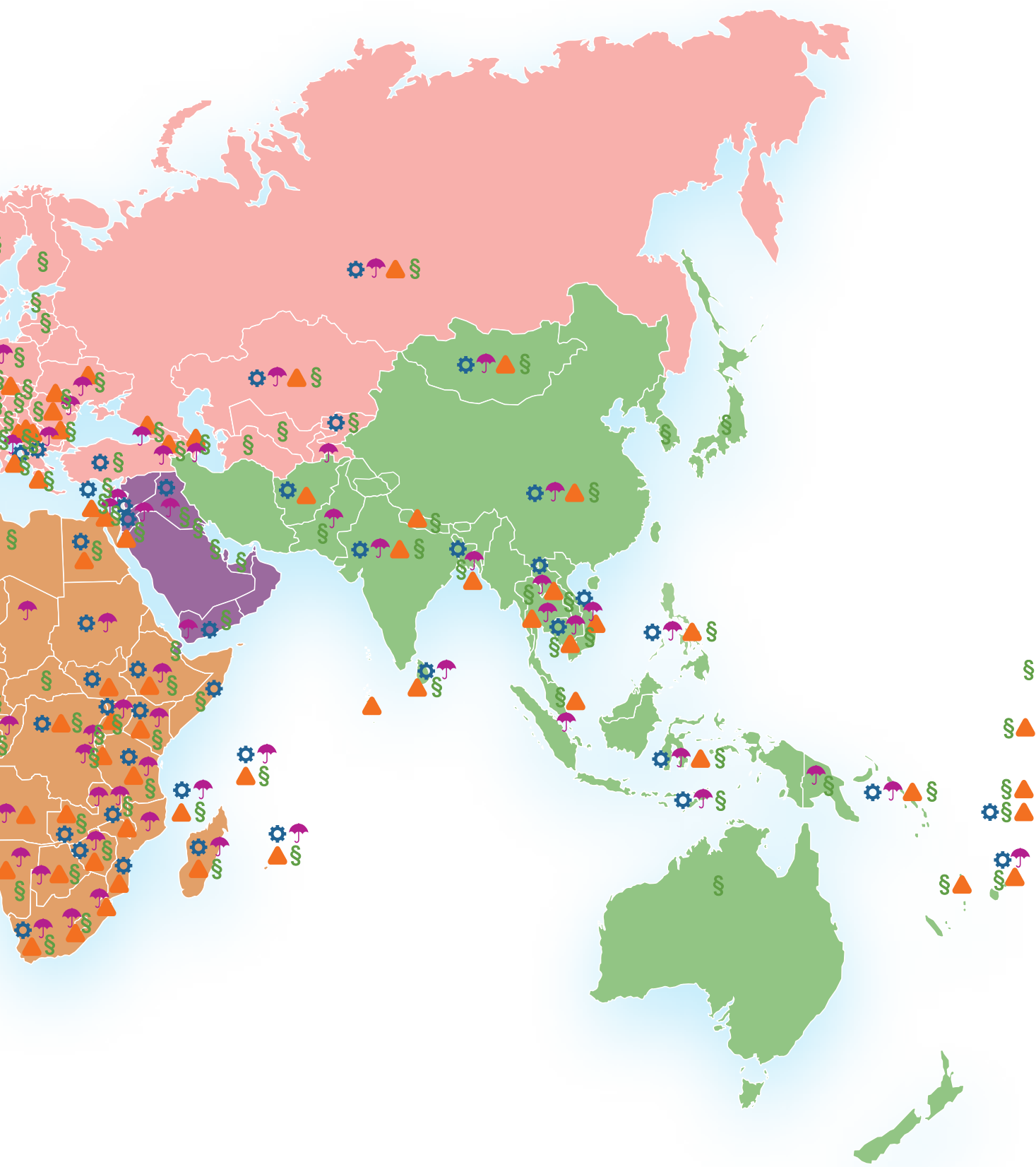
La experiencia muestra que el crecimiento económico en sí mismo no es suficiente. Debemos hacer más para empoderar a los individuos mediante el trabajo decente, brindarles apoyo a través de la protección social, y velar por que se escuchen las voces de los pobres y los marginados. Mientras seguimos procurando alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y definir una agenda para el desarrollo después de 2015, hagamos que la justicia social constituya un elemento central para lograr un crecimiento equitativo y sostenible para todos y todas.

Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon
Mensaje con motivo del Día Mundial de la Justicia Social, 20 de febrero de 2014

Resultados por países y por objetivos estratégicos



- ⚙ Creando trabajo decente y productivo
- ☂ Extendiendo la protección social
- ▲ Promoviendo el diálogo social
- § Garantizando los derechos en el trabajo



AGENDA DE TRABAJO DECENTE



Creando trabajo decente y productivo

Construyendo sociedades y economías capaces de generar oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de capacidades, creación de empleo y medios de vida sostenibles.



Garantizando los derechos en el trabajo

Garantizar que el desarrollo económico vaya de la mano del desarrollo social y del respeto de los derechos de los trabajadores, en particular, de los más pobres o desfavorecidos.



Extendiendo la protección social

Promover la inclusión y la productividad asegurando que mujeres y hombres tengan condiciones de trabajo seguras, que les permitan gozar de tiempo libre y de descanso adecuados, que tengan en consideración sus responsabilidades familiares, que les aporten una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y que les permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.



Promoviendo el diálogo social

Crear instituciones del mercado laboral eficientes así como organizaciones de empleadores y trabajadores efectivas e independientes, favorecer un fuerte compromiso de cada una de las partes para el aumento de la productividad, gestionar las relaciones laborales y construir sociedades cohesionadas.



Aung San Suu Kyi

Mensaje a la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012



La Conferencia Internacional del Trabajo es pionera y representa un ejemplo de inclusión. Representantes de trabajadores y empleadores así como de los gobiernos reunidos para encontrar soluciones efectivas a problemas complejos demuestran el gran valor que tiene un intercambio significativo entre las partes interesadas.

Visión general sobre las tendencias del empleo

- El número de desempleados a nivel mundial aumentó en 5 millones en 2013 hasta alcanzar los 202 millones, una tasa de desempleo del 6 por ciento.
- El desempleo ha aumentado en unos 28 millones de personas desde el comienzo de la crisis en 2008.
- Unos 23 millones de trabajadores han abandonado el mercado de trabajo.
- Se espera que el número de personas en busca de empleo aumente en más de 13 millones de aquí a 2018.
- Unos 74,5 millones de personas entre 15 y 24 años estaban desempleadas en 2013, un 13,1 por ciento de tasa de desempleo juvenil.
- En torno a 839 millones de trabajadores vivían con sus familias con menos de 2 dólares EEUU al día en 2013.
- En torno a 375 millones de trabajadores vivían con sus familias con menos de 1,25 dólares EEUU al día en 2013.
- En los próximos quince años serán necesarios unos 470 millones de nuevos puestos de trabajo.

Fuente: Tendencias mundiales del empleo 2014 de la OIT.
www.ilo.org/get2014

Tripartismo y Normas internacionales del trabajo: Fundamentos para un crecimiento inclusivo y sostenible

La OIT, gracias a su estructura tripartita, garantiza que los puntos de vista y las prioridades de los gobiernos, empleadores y trabajadores queden reflejados en las Normas internacionales del trabajo así como en las políticas y los programas, logrando de ese modo identificación, resultados de desarrollo efectivos e impacto humano duradero.

Las Normas internacionales del trabajo son un órgano de la OIT que proporciona un marco amplio para la regulación de todos los aspectos del mundo del trabajo, incluida la lucha contra el trabajo infantil y la lucha por los derechos de los trabajadores domésticos, de la gente de mar y de los pueblos indígenas y tribales.

La OIT cuenta con uno de los sistemas de supervisión de las normas más riguroso que realiza un seguimiento de la implementación de los convenios ratificados y presenta ante todos los Estados miembros las buenas prácticas y las violaciones de los mismos.

La OIT trabaja para fortalecer sindicatos y organizaciones de empleadores representativos, independientes y democráticos en todos los países. Se recogen a continuación, algunos ejemplos del trabajo y los resultados obtenidos en este sentido.

Fortaleciendo las organizaciones de empleadores

En todas las regiones, la OIT ha fortalecido las organizaciones de empleadores para mejorar sus estructuras, sus capacidades institucionales y técnicas, la prestación de servicios a los miembros actuales y potenciales y su capacidad de participar en los procesos de políticas basadas en la evidencia.

En **Camboya**, la Federación Camboyana de Empleadores y de Asociaciones Empresariales (CAMFEBA) y la OIT desarrollaron conjuntamente un código de prácticas y una serie de directrices para empleadores sobre la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación en el trabajo, lo que permitió a CAMFEBA proporcionar asistencia técnica a sus miembros sobre cuestiones legislativas relacionadas con la discriminación.

Con el fin de crear un entorno propicio para los negocios, la Asociación Serbia de Empleadores (SAE) llevó a cabo una investigación sobre las dificultades para hacer negocios y organizó reuniones y mesas redondas con empresarios en diferentes localidades de **Serbia** para poder formular su posición política y sus prioridades en su programa de apoyo. Se desarrollaron recomendaciones políticas específicas que fueron lanzadas posteriormente mediante una amplia campaña en los medios de comunicación y una rueda de prensa. Esto permitió a la SAE influir en los cambios de la legislación que tuvieron lugar en diciembre de 2012 y que propiciaron la abolición de ciertos impuestos locales (por un valor estimado de 600-1000 euros al año por empresa) que afectaba al 90 por ciento de los negocios; la eliminación de la obligación de varios pequeños negocios a utilizar una caja registradora fiscal, lo que dio lugar a ahorros significativos para el 16 por ciento de los negocios de Serbia; y la duplicación del umbral de registro del impuesto al valor añadido (IVA), que produjo un ahorro significativo en gastos de contabilidad para microempresas y pequeñas empresas.

La OIT proporcionó servicios técnicos y de asesoramiento para el desarrollo y para la adopción de una estrategia de la Confederación General de Empresas **Argelinas** (CGEA) con el fin de potenciar su visibilidad en el país y de mejorar el diálogo y los servicios entre sus oficinas locales y la central. En colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, se proporcionó

“*Somos una organización guiada por valores, que elabora y defiende normas y debemos responder a lo que nuestros mandantes necesitan de nosotros.*”

Guy Ryder, Director General de la OIT

formación a personal local en competencias básicas en gestión basadas en la herramienta Organización de Empleadores Eficaces. LA CGEA aumentó sus adhesiones de 1.476, en enero de 2012, a 1.823, en abril de 2013, y ha abierto 16 nuevas oficinas de distrito.

Fortaleciendo las organizaciones de trabajadores

La OIT proporcionó asesoramiento de políticas y apoyo técnico a sindicatos de todas las regiones con el objetivo de promover un movimiento sindical que opere a nivel nacional. Un ejemplo de ello es la **India**, donde la OIT prestó apoyo en la construcción de capacidad institucional para el establecimiento de una plataforma conjunta para once confederaciones sindicales con el fin de negociar una lista de diez puntos con el Gobierno. La lista incluía la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n° 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951 (n° 98), así como el establecimiento de salarios mínimos y mejoras al sistema de seguridad social.

En la **República Unida de Tanzania** la OIT proporcionó apoyo financiero y técnico para la construcción de capacidades del Congreso de Sindicatos de la República Unida de Tanzania (TUCTA) sobre leyes laborales y normas internacionales del trabajo, implicando a representantes de todos los afiliados del TUCTA. Como resultado de la sensibilización con respecto a la legislación laboral y los derechos de los trabajadores, se registraron cinco nuevos sindicatos en la República Unida de Tanzania.

En la **Federación de Rusia** los sindicatos desempeñan un papel vital en la promoción del Programa de Trabajo Decente a nivel nacional y subnacional. La Federación de Sindicatos Independientes de la Federación de Rusia (FNPR), con más de 23 millones de afiliados, es uno de los miembros más representativos e influyentes del movimiento sindical internacional y cubre la mayoría de los sectores de la economía. En 2012 y 2013 y con el apoyo de la OIT, los sindicatos contribuyeron de modo significativo a la promoción de la ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (n° 173), del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), del Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (n° 174) y del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (n° 176).

A person is seen rappelling down a rope, positioned next to the ornate facade of a classical building. The scene is set against a bright sky with some clouds. The person is wearing a harness and is in the middle of descending. The building's facade features large columns and decorative moldings.

Los programas de máster y los programas de post-grado a corto plazo (ENGAGE) para sindicalistas sobre trabajo y globalización, realizados por la Universidad Global del Trabajo en **Brasil, Alemania, India y Sudáfrica** son el resultado de la cooperación institucionalizada entre universidades asociadas, organizaciones sindicales nacionales e internacionales y la OIT. Ofrecen un ambiente de estudio e investigación “mancomunado” propicio para la promoción de la justicia social y el trabajo decente. En un estudio externo de los 430 antiguos alumnos de la Universidad del Trabajo Global (2004-2012), el 83 por ciento respondió que sus capacidades analíticas habían mejorado tras la realización del programa y el 87 por ciento afirmó sentirse más seguros que antes a la hora de contribuir en discusiones o proyectos de naturaleza política o internacional.

Promover el empleo, proteger a la gente: El enfoque de la OIT sobre desarrollo económico y social basado en los derechos

La OIT adopta un enfoque del desarrollo económico y social sostenible y basado en los derechos y en las normas internacionales del trabajo para afrontar las causas de raíz de las carencias, en términos de trabajo decente. Esto sitúa a la OIT en una posición ideal para empoderar a la gente, para formular políticas dirigidas al aumento de la productividad y la facilitación del acceso al empleo y para promover los derechos humanos y erradicar los abusos contra dichos derechos en numerosos ámbitos tales como el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el trabajo doméstico.

Las actividades de la OIT en estas áreas han beneficiado a millones de personas de comunidades de todo el mundo. La OIT ha contribuido a la liberación de decenas de miles de trabajadores forzados; ha mejorado los modos de vida de cientos de millones de personas de todo el mundo previniendo el trabajo infantil; y ha asistido a alrededor de un millón de trabajadores portadores de VIH para garantizarles un trato igualitario en el lugar de trabajo.

Se han creado empleos mediante planes de desarrollo empresarial y planes de alto coeficiente de empleo, se han revisado legislaciones laborales con el fin de asegurar una mayor protección y más derechos para los trabajadores al mismo tiempo que se mantenía la competitividad y se han establecido instituciones para facilitar el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores y evitar así costosas disputas laborales.

Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) son el principal vehículo de apoyo de la OIT a los países y representan un compromiso común de gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores y la OIT para colaborar en objetivos específicos.

Estos programas dan apoyo a iniciativas nacionales para reducir el déficit de trabajo decente y refuerzan la capacidad nacional para incorporar el trabajo decente a las políticas sociales y económicas.

Los PTDP tienen dos objetivos fundamentales: promover el trabajo decente como componente esencial de las estrategias de desarrollo nacionales y poner el conocimiento, los instrumentos, la promoción y la cooperación de la OIT al servicio de los mandantes.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT, TURÍN

Como órgano de capacitación de la OIT, situado en Turín (Italia), el Centro lleva a cabo actividades de capacitación, aprendizaje y desarrollo de capacidades para organizaciones de gobiernos, empleadores y trabajadores así como para otros asociados nacionales e internacionales con el fin de promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

En 2012-2013 el Centro mejoró la competencia de 24.402 mujeres y hombres de más de 190 países.

Los grupos más numerosos provenían de África seguidos de Europa y Asia Central.



Divulgar la palabra: Construir capacidad para el trabajo decente

Formar a mujeres y hombres en la gestión de pequeños negocios; hacer accesible a los trabajadores y las trabajadoras domésticos un seguro sanitario; ofrecer servicios de empleo a jóvenes mujeres y hombres desfavorecidos; construir diálogo social; estos son sólo unos cuantos ejemplos de la amplia gama de iniciativas de cooperación técnica de la OIT destinadas a tratar los desafíos del desarrollo y a utilizar las reglas, los principios y las normas de la OIT para mejorar la vida de las personas trabajadoras.



Informarse: Crear conocimiento global

Reforzar la base del conocimiento de la OIT, tanto a nivel de país como a nivel global, ha sido uno de los principales impulsos de 2012 y 2013. El conocimiento y la experiencia adquiridos de la OIT se encuentran entre sus recursos más importantes y ponerlos a disposición de una audiencia lo mayor posible representa una prioridad principal. En el actual momento de reforma, el conocimiento, la investigación y las estadísticas representan un punto fundamental en el que concentrar nuestros esfuerzos.

¡Seguimos en contacto!



<https://twitter.com/ilo>



<https://www.facebook.com/ILO.ORG>



La OIT en marcha

Durante 2012 y 2013 la OIT tomó parte activa en la ayuda a aquellas personas que tuvieron que hacer frente a desastres (el desastre del edificio Rana Plaza, en Bangladesh o el tifón Haiyan, en Filipinas) o para llamar la atención de personas influyentes con el fin de sensibilizar sobre los problemas que el mundo tiene que afrontar.

El 24 de abril de 2013, 1.129 trabajadores murieron en el colapso del edificio de fábricas Rana Plaza. La OIT dio una inmediata respuesta y ayudó a desarrollar el Plan nacional de acción tripartito sobre protección contra incendios e integridad estructural.



Casi seis millones de trabajadores se vieron afectados por el tifón Haiyan, que arrasó Filipinas en noviembre de 2013. Los equipos de la OIT han estado trabajando desde entonces para implementar programas intensivos en empleo de emergencia con el fin de volver a construir medios de vida. Las

acciones llevadas a cabo en estos dos graves desastres se describen a continuación (p. 44 - 45)

En octubre de 2012, la OIT lanzó ArtWorks – su programa de compromiso artístico, por el que la organización y algunos artistas se unían en el compromiso de promover los derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

En 2012 y 2013, artistas, activistas y atletas de fama mundial se unieron a la OIT en la lucha contra el trabajo infantil y contra el trabajo forzoso pero también para poner en el punto de mira temas principales relacionados con el trabajo decente, tales como los empleos verdes para los jóvenes y los derechos de los pueblos indígenas.

ArtWorks ha demostrado ser un medio de éxito para presentar la OIT a una nueva y más joven audiencia y se ha basado fuertemente en el uso de los canales de los medios de comunicación social para correr la voz. A su vez, esto ha aumentado la visibilidad de la OIT y, de modo extraordinario, la presencia y el seguimiento de la organización a través de los medios de comunicación social.

En octubre de 2012, cuando el Director General de la OIT lanzó el programa, el actor y director Nicolas Cage escribió una carta sobre por qué debemos acabar con el trabajo infantil, publicada por primera vez en ArtWorks. También en ocasión de este lanzamiento, el cantante y compositor Vienne dedicó su canción "She Breaks" a la OIT en el intento de sensibilizar contra el tráfico de personas.

“Estoy orgullosa de unirme a la OIT en la lucha contra la esclavitud.

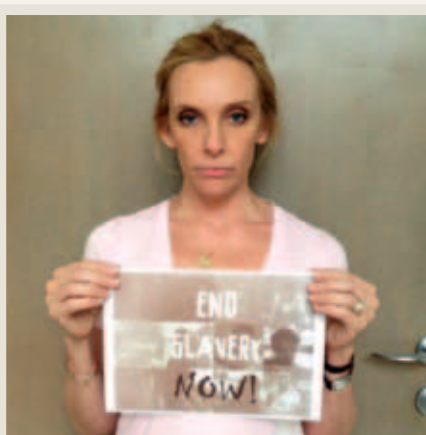
Jada Pinkett Smith

En la actualidad, casi 21 millones de mujeres, hombres y niños de todo el mundo están atrapados en una situación de trabajo forzoso. El Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud, el 2 de diciembre de 2012, la campaña "¡Terminemos con la esclavitud ahora!" fue lanzada por la actriz y cantante Jada Pinkett Smith, a la que, posteriormente, se unieron la leyenda de Hollywood, Cher, Martin Sheen, Toni Collette, Larry King, Alyssa Milano, Pharrell Williams, Oliver Stone, Gloria Steinem, Colin Farrell, Somaly Mam, Danny Glover, Sophia Bush, Maria Bello, Paul Haggis, Mila Kunis y Kellan Lutz, entre otros.

Muchos más están siguiendo su ejemplo y emprendiendo acciones con la OIT contra el trabajo infantil y para terminar con la esclavitud ahora.

“ ¡Les pido, sobre todo a quienes aman el fútbol, que se unan a la campaña Tarjeta Roja y que la conviertan en protagonista central de la Copa Mundial de 2014 y de los Juegos Olímpicos de 2016! Utilicemos nuestro talento y nuestros recursos para llegar a millones de personas. Hagámosles saber que todos ellos son nuestros niños.

Actor y director, Tim Roth



¡TERMINEMOS CON LA ESCLAVITUD AHORA!

Más de 20 millones de mujeres, hombres y niños de todo el mundo están atrapados en una situación de esclavitud. Destacados artistas, atletas y activistas se unen junto con la OIT para terminar con la esclavitud ahora; tú también puedes hacerlo.

¡Todas las acciones son importantes!

Más información: www.ilo.org/artworks

El trabajo de la OIT en las regiones

ÁFRICA



De 10 a 12 millones de jóvenes africanos **buscan trabajo** cada año.

En África del Norte **el desempleo juvenil** aumentó del 20,3 por ciento en 2008 al 23,8 por ciento en 2012.

El 54 por ciento del empleo en África subsahariana se encuentran en la **economía informal**

Las oportunidades de empleo remunerado son escasas y la tasa de empleo vulnerable, que alcanzó un 77,4 por ciento en 2013, se mantuvo como la más alta de todas las regiones.



El crecimiento económico de África subsahariana ha sido consistente durante muchos años, con un crecimiento medio del PIB del 5 por ciento. Sin embargo, no ha sido inclusivo y no ha estado acompañado de creación de empleo. La población africana crece más rápidamente que en cualquier otro lugar, por lo que la necesidad de proporcionar oportunidades de trabajo decente para los trabajadores que se suman al mercado de trabajo resulta particularmente acuciante.

Durante los dos últimos años, la OIT ha dado prioridad a la promoción del trabajo decente, en particular para los jóvenes. Además, se ha dado una atención mayor al respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, a la implementación de políticas de migración, a las capacidades en el sector rural y en las pequeñas y medianas empresas (PYME) y a hacer de los pisos de protección social una realidad en África.



Invertir en capacidades y empleos verdes para la juventud africana

En **Egipto**, los servicios de empleo públicos han mejorado su capacidad de proporcionar orientación profesional, asesoramiento y empleo para los jóvenes y, además, se han desarrollado las capacidades empresariales de mujeres y hombres jóvenes.

Las Comoras ha establecido su primer Centro Nacional de Orientación Profesional y ha organizado su primera Feria Nacional del Empleo a la vez que implementa un programa para aprendices, de formación empresarial y de servicios de mediación para el mercado del trabajo.

En **Mali, Mauritania y Senegal** la OIT ha desarrollado y puesto a prueba herramientas para reforzar la empleabilidad de los jóvenes y para dotarles de educación financiera, lo cual proporciona a jóvenes trabajadores migrantes y a sus familias conocimiento y competencias para gestionar de un modo mejor sus ingresos y utilizarlos de modo más productivo. Estas herramientas fueron promovidas gracias al uso de los medios de comunicación social en dos países beneficiarios (**Senegal y Mauritania**) donde se organizaron conciertos de rap para sensibilizar a la juventud sobre los mensajes claves de la empleabilidad.

La inclusión de la discapacidad es un buen negocio. En **Zambia** el proceso de reforma de la legislación laboral tiene en consideración los derechos de las personas con discapacidad, sobre todo en términos de formación y empleo. Gracias al apoyo de la OIT se están reformando programas de formación sobre capacidades técnicas, en universidades seleccionadas para ello, de modo que resulten accesibles a estudiantes con discapacidad. En **Botswana**, con la asistencia de la OIT, se desarrolló a nivel nacional una política y estrategia de empleo integral que contiene los derechos de las personas con discapacidad.

En **Zimbabwe** el Programa de Competencias para el Empleo Juvenil de la OIT está potenciando el tradicional sistema de aprendizaje informal mediante el cual tradicionalmente las competencias se transmiten de maestros artesanos a gente joven. El programa ha construido capacidades de casi 2.000 maestros artesanos, relacionándolos con unos 3.500 aprendices y ha brindado apoyo a los sistemas y estructuras educativos a nivel municipal, provincial y nacional. Los maestros artesanos proveen capacitación en el lugar de trabajo y tutoría a mujeres y hombres jóvenes de áreas urbanas. El programa colabora con expertos de la industria y de instituciones de microfinanzas para mejorar los negocios de los maestros artesanos en sectores seleccionados que gozan de alta demanda y está creando con gran éxito empleos autónomos y remunerados para los jóvenes que completan su ciclo de aprendizaje.

“Es imprescindible que invirtamos en la salud, la nutrición y la educación de nuestra gente y que les demos la posibilidad de adquirir las capacidades que les permitirán convertirse en miembros productivos de nuestra sociedad, [...] para poder estar empleada adecuadamente, la juventud debe ser empleable.”



Dra. Nkosazana Dlamini Zuma,
Presidenta de la Comisión de la Unión Africana
Conferencia Internacional del Trabajo, 2013

En **Uganda**, la alianza entre la OIT y el Gobierno a través del Fondo para Empresas Juveniles contó con 6.000 jóvenes beneficiarios de un Programa de Formación Empresarial, una personalización del paquete de formación sobre negocios de la OIT, “Inicie y mejore su empresa” (IMESUN). En cada empresa cuyo propietario participó en la formación se creó un empleo. Desde 2012 más de 23.000 estudiantes han recibido formación empresarial.

En la **República Unida de Tanzania** el Fondo para Empresas Juveniles facilitó la introducción de un plan de estudios sobre educación empresarial en las escuelas primarias y secundarias que llegó a 27.000 personas durante la fase piloto, cifra que se duplicará en 2014, una vez que se haya extendido por todo el país.

Crear puestos de trabajo mediante inversiones intensivas en empleo

En más de 20 países de la región y con más de 30 años de experiencia, la OIT ha creado numerosas oportunidades de empleo mediante el desarrollo de infraestructuras y así mismo ha facilitado la adopción de enfoques innovadores en países como **Camerún, Madagascar y Sudáfrica**. En estos países los programas se han extendido y han recibido recursos nacionales considerables gracias a los servicios de asesoramiento técnico de la OIT.

Las inversiones intensivas en empleo han representado una contribución fundamental para la recuperación



© OIT/J. Mailard

KENYA – DE VIVIR EN UN POBRE SUBURBIO A SER DIRECTORA DE UNA EMPRESA EN KENYA



Loma Rutto creció en un suburbio de Kenya con otras 140.000 personas, en condiciones insalubres, donde cada uno hacía lo que podía para salir adelante.

“Crecí en un lugar en el que no había recogida de residuos. Las aguas residuales invadían las viviendas. (...) cuando era aún joven empecé a recoger residuos plásticos para convertirlos en pequeños objetos ornamentales que después vendía.”

Dieciséis años después - con la ayuda de la OIT - Loma es la propietaria y la directora de Eco-Post Recycling, empresa que convierte los residuos plásticos en postes y vallas como alternativa a la madera.

“Mediante la OIT tuve acceso a asesoramiento empresarial, formación en la elaboración de planes de negocios y conocimiento sobre comercio y marketing. Nos pusieron en contacto con instituciones que podían patrocinar nuestra actividad y recibimos un financiamiento, lo cual resultó sumamente importante.”

Desde que Rutto comenzó su propio negocio, ha creado más de 500 puestos de trabajo, ha salvado 250 hectáreas de bosque y ha eliminado alrededor de 1 millón de kilos de residuos del medioambiente.

La historia de Rutto es un ejemplo de cómo la combinación de espíritu emprendedor y empleos verdes puede ser una solución para la juventud desocupada de África al mismo tiempo que se combaten los desafíos a los que se enfrenta el medioambiente.

Los **empleos verdes** representan una respuesta directa a dos desafíos principales del siglo XXI: la prevención del peligroso cambio climático y la degradación medioambiental, así como la necesidad de ofrecer un desarrollo responsable desde el punto de vista social mediante el trabajo decente. Crear empleos verdes y adaptar los empleos existentes son elementos esenciales para la promoción de la transición a una economía con bajas emisiones de carbono, resistente al cambio climático y respetuosa del medioambiente que sea justa con todos y todas.

Hacia finales de 2014, 45.000 jóvenes empresarios habrán sido formados por la OIT y se habrán puesto en marcha 11.000 nuevas empresas.



económica y social de una nación destrozada por los conflictos. En **Somalia** la OIT ha trabajado con el Gobierno y con organizaciones locales en la generación de oportunidades de empleo para 1.174 mujeres y hombres jóvenes introduciendo en la economía esas ganancias salariales y estimulando la adquisición de herramientas locales. Asimismo se ha formado a funcionarios del Gobierno para supervisar los proyectos de inversión intensiva en empleo.

Impulsar el empleo en la economía rural

La OIT promueve el desarrollo de competencias basadas en la comunidad en las zonas rurales para fomentar un crecimiento inclusivo.

En **Benin**, con la adopción por parte del Gobierno y de los interlocutores sociales de un plan de acción nacional sobre competencias y empleo que se concentra en las comunidades rurales, aproximadamente **3.000 jóvenes de los 5.000 que recibieron formación han obtenido**

una remuneración asalariada o por cuenta propia como resultado del apoyo posterior a la formación de la OIT.

En **Burkina Faso** 1.630 jóvenes de los aproximadamente 4.000 que recibieron formación consiguieron una remuneración asalariada o por cuenta propia.

1.081 jóvenes no escolarizados de entre 15 y 35 años, beneficiarios de los programas de formación de la OIT, tienen ahora empleo (729 hombres y 352 mujeres), de los cuales 767 trabajan en el sector de las aves de corral y 314 en la apicultura, así como otras microempresas y pequeñas empresas rurales. En **Liberia** **más de 800 beneficiarios** de cuatro comunidades rurales se vieron favorecidos por actividades de generación de ingresos en diversos sectores como el procesamiento de la yuca, el transporte, la pesca y el procesamiento del pescado, la sastrería y la fabricación de jabón.

En **Zimbabwe** la OIT ha creado empleo y oportunidades de generación de ingresos para más de 5.000 jóvenes de zonas rurales con edades entre 15 y 32 años mediante la metodología del Programa de Capacitación para el Empoderamiento Económico Rural fundamentalmente en el sector de la agricultura y otros sectores afines. El programa ha dado apoyo a las estructuras locales y ha desarrollado capacitación del





© OIT/M. Crozet

EMPLEOS RURALES: UNA
PRIORIDAD AFRICANA

***Dos tercios** de la
población de África vive y
trabaja en áreas rurales.*

*La agricultura representa
el **65 por ciento**
de los empleos en África
subsahariana.*



© OIT/M. Crozet

personal para llegar a mujeres y hombres con paquetes de empleo y de generación de ingresos desde el nivel nacional hasta el nivel de las comunidades. El Gobierno de Zimbabwe ha adoptado esta metodología como Marco Nacional para el Empoderamiento Económico de la Juventud.

Lograr el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de género: Mayor acceso a los servicios financieros

Con el apoyo formativo y financiero de la OIT, en **Etiopía** se han proporcionado microseguros a **10.000 miembros de cooperativas**, en su mayor parte mujeres. Además, unas 6.300 mujeres y siete cooperativas de mujeres han obtenido acceso a créditos y formación sobre gestión de empresas que les han permitido poner en marcha y gestionar microempresas y pequeñas empresas. En la **República Unida de Tanzania, Kenya y Uganda**, 2.904 mujeres empresarias recibieron formación para comenzar sus propios negocios. El 80 por ciento de dichas mujeres consideró que la formación les había ayudado a adquirir competencias y conocimiento para gestionar mejor su negocio y su economía familiar, lo cual había contribuido a aumentar la confianza en sí mismas y la conciencia de sí mismas en general. Un estudio de seguimiento mostró que, de cada dos empresarias en formación, una había creado un nuevo negocio y que, por cada nuevo negocio, se habían creado dos puestos de trabajo tras la formación, incluido el empleo de la propietaria del negocio. Así mismo, **43 Asociaciones de Mujeres Empresarias y otras organizaciones afines** recibieron formación y desarrollaron planes de acción para reforzar los servicios a sus miembros y responder mejor a sus intereses. La campaña “Mes de la Mujer Empresaria” fue apoyada por los tres países. Mediante radio, televisión y prensa, se llegó a 4,3 millones de personas de los tres países.

En la **República Unida de Tanzania**, mediante una alianza entre la OIT y Equity Bank, diez empleados del Equity Bank recibieron formación como formadores en las metodologías de desarrollo empresarial SIYB/GetAhead y formaron a su vez a 270 mujeres empresarias de las que 120 recibieron préstamos del “Equity Bank” para comenzar y ampliar sus negocios.

En **Argelia** la Agencia Nacional para la Gestión de Microcrédito tiene la capacidad de dar cursos de formación OIT en centros de alfabetización cuyas beneficiarias son mujeres de áreas rurales. En **Egipto** aproximadamente 3.678 mujeres han recibido formación sobre desarrollo empresarial **y más de 2.000 mujeres han puesto en marcha pequeños proyectos.**





© OITK Casidy



Extender la protección social para todos y todas

Los pisos de protección social se basan en la idea de que todo el mundo debería gozar, por lo menos, de un seguro de ingresos básico suficiente para vivir, garantizado mediante transferencias de efectivo o en especie tales como pensiones para los ancianos y para las personas con discapacidad, prestaciones por hijos, prestaciones de apoyo a los ingresos y/o garantías de empleo y servicios para los desempleados y los trabajadores pobres.

En diciembre de 2012 **Burkina Faso** adoptó una estrategia de protección social a nivel nacional que extiende la cobertura a todos los trabajadores de la economía formal e informal. En 2013 en **Lesotho** se ha adoptado un marco legislativo con el que se sientan las bases para el establecimiento de la Organización de la Seguridad Social de Lesotho con el fin de proporcionar prestaciones por vejez, a sobrevivientes, a personas con discapacidad, por desempleo, por enfermedad, por maternidad y por accidente laboral para trabajadores del sector privado y sus familias. Se estima que **alrededor de 45.300 personas** se beneficiarán de la cobertura de este tipo de prestaciones durante el primer año de implementación.

Gracias a la asistencia de la OIT, **Cabo Verde** ha duplicado su cobertura de seguridad social durante los cinco últimos años. **Camerún, Etiopía, Gambia, Togo** y **Mozambique** revisaron sus sistemas de seguridad social para extender su cobertura a los empleados del sector privado y semipúblico, personas con discapacidad y operadores de la economía informal así como productores rurales. En **Mozambique** el número de hogares cubiertos por planes de protección social superó el doble llegando a 370.000 en 2013.

Erradicar el trabajo infantil

La OIT ha ganado protagonismo en la lucha contra el trabajo infantil en 43 países africanos, de los cuales 29 han desarrollado planes de acción nacionales contra el trabajo infantil. En toda la región, la OIT ha reforzado la capacidad institucional con el fin de crear un ambiente propicio para afrontar la cuestión del trabajo infantil tanto a nivel nacional y como subregional; ha dado apoyo a la realización de evaluaciones nacionales y al desarrollo de leyes, políticas, medidas y servicios para tratar el trabajo infantil, incluyendo sectores específicos como agricultura, minería, pesca y trabajo doméstico.



Uganda adoptó un programa curricular de formación nacional sobre protección de la infancia mientras que **Kenya** revisó su lista de trabajos peligrosos. **Madagascar** ofreció formación a los padres de niños víctimas del trabajo infantil; **Malawi** estableció zonas libres de trabajo infantil y **Togo** desarrolló medidas para sacar a niños que hacían trabajos peligrosos y llevarlos a la agricultura y al trabajo doméstico. En los **Estados miembros de Comunidad Económica de Estados de África Occidental (CEDEAO)** se está implementando un plan de acción subregional sobre las peores formas de trabajo infantil. En **Senegal** se aprobó un plan de acción nacional sobre prevención y eliminación del trabajo infantil, que se incluyó en la estrategia de desarrollo nacional para 2013- 2017. **Benin** y **Burkina Faso** han aprobado planes de acción nacionales para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil y **Cabo Verde** ha establecido un comité directivo para la eliminación del trabajo infantil y además ha reconocido una lista de trabajos peligrosos. **La República Unida de Tanzania** divulgó el Plan de acción nacional sobre eliminación de las peores formas de trabajo infantil y continuó esta labor mediante la construcción de capacidades y la sensibilización de los funcionarios del distrito sobre la cuestión del trabajo infantil y cómo tratarla en sus planes locales y en los programas sobre protección de la infancia.

ALDEAS LIBRES DE TRABAJO INFANTIL EN MALAWI



En Malawi, las cuestiones de trabajo infantil se integraron en las políticas sociales, económicas y de desarrollo y se implementó un plan de acción para la promoción de la educación básica universal y de una mejor preparación de la mano de obra.

La Presidenta de Malawi, H.E. Joyce Banda, confirmó el compromiso de su país con la eliminación del trabajo infantil en la apertura de la conferencia nacional sobre trabajo infantil.

La iniciativa de la OIT promovía la cooperación entre gobierno, organizaciones de empleadores y de

trabajadores y la sociedad civil para la creación de Zonas Libres de Trabajo Infantil. En este sentido, resultaron claves los servicios ofrecidos a niños en situación de vulnerabilidad de cuatro distritos así como el apoyo a sus padres y sus comunidades.

Algunos de los resultados principales

- **5.511 niños** han sido retirados del trabajo infantil o apartados de su amenaza.
- **319 niños** que se aproximaban a la edad mínima para trabajar han realizado cursos de formación profesional y han recibido apoyo para comenzar sus propios negocios y para acceder a trabajo decente juvenil.
- **343 adultos** se han visto beneficiados de actividades de generación de ingresos y otros 75 han recibido formación sobre competencias de gestión empresarial.
- Se han establecido **ocho Centros de divulgación de competencias** y se han desarrollado e implementado normas de formación sobre carpintería, sastrería, albañilería y soldadura, entre otras competencias.



Ahma Refaat, un sindicalista de El Cairo, ha luchado por la justicia social durante décadas.

“La primera vez que fui arrestado fue en 1977, durante una protesta contra el aumento del precio del pan, bajo la presidencia de Anwar Sadat”.

Desde entonces, Refaat ha sido arrestado una cantidad innumerable de veces, la más reciente durante las protestas del 25 de enero de 2011, que marcaron el comienzo del primer gobierno democráticamente elegido de Egipto.

Uno de los objetivos de las protestas masivas era la formación de la Federación Egipcia de Sindicatos Independientes, para terminar con un monopolio del Estado del movimiento sindical que duraba sesenta años. Desde entonces, han surgido sindicatos más independientes.

Pero la revolución aún no ha terminado para Refaat y otros activistas: no habrá terminado hasta que trabajadores, empleadores y la sociedad civil queden implicados en el proceso de elaboración de políticas.

“Deben cesar las restricciones que sufren los sindicatos y se debe aspirar seriamente al diálogo social si queremos hacer de Egipto un lugar para todos los egipcios.”

una voz
Egipto

Defender los derechos del trabajo mediante mejores relaciones laborales

Con frecuencia, los Estados miembros de la OIT buscan asistencia en el diseño, la redacción y la revisión de leyes laborales y sus políticas correspondientes solicitando análisis técnicos, servicios de investigación y formación para construir tanto el conocimiento como la capacidad necesaria para contribuir al desarrollo de las políticas. En 2012 y 2013 la OIT respondió a más de 40 solicitudes de comentarios sobre leyes laborales redactadas a nivel nacional provenientes de todo el mundo.

A través del fortalecimiento de las relaciones laborales, la OIT hizo importantes contribuciones a los procesos políticos para la ratificación de los principales convenios de la OIT y la revisión de las leyes laborales de **Kenya**, la **República Unida de Tanzania** y **Uganda**.

Bajo el proceso “Unidos en la Acción”, en la **República Unida de Tanzania** la OIT está integrando y promocionando los derechos humanos y laborales en procesos de contratación pública de las Naciones Unidas mediante el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Los suministradores de servicios con los que la ONU tiene contratos cumplen cada vez más con los derechos laborales considerados en el Pacto Mundial. Este innovador enfoque a una planificación basada en



los derechos humanos forma parte ahora de la estrategia de operaciones empresariales de la ONU en la República Unida de Tanzania y, además, los Equipos de país de la ONU de **Kenya** y **Uganda** están siguiendo este ejemplo.

La OIT dio apoyo para la revisión de aquellas leyes laborales que no respondían al Protocolo para el Establecimiento de la Comunidad de África Oriental (CAO) del Mercado Común. La revisión incluyó un enfoque participativo que implicaba a los mandantes y otras partes interesadas y colocó las leyes nacionales en línea con el protocolo. Esto reforzará la integración regional y permitirá la libre circulación de trabajo y personas entre los Estados miembros de la CAO. La OIT contribuyó a la formulación de versiones populares de leyes del trabajo que las micro, pequeñas y medianas empresas de la **República Unida de Tanzania** continental y **Zanzibar** pudieron usar con empleadores y trabajadores para sensibilizar y aumentar su nivel de cumplimiento.

En **Zimbabue** la OIT ha reforzado la capacidad del Gobierno para adecuar las prácticas nacionales a las normas internacionales del trabajo en lo referido a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Ha habido una disminución de las violaciones de los derechos sindicales presentados ante los órganos de vigilancia de la OIT y ha habido un mayor uso de las normas internacionales del trabajo por parte de la magistratura en la elaboración de sentencias en casos laborales. La libertad de asociación y los principios de negociación colectiva están presentes de modo explícito

en la nueva Constitución del país adoptada por el Parlamento.

En **Sudán del Sur** el primer Código del trabajo fue desarrollado siguiendo consultaciones tripartitas facilitadas por la OIT. En **Guinea** se creó una Comisión de negociación colectiva y, por primera vez, **se alcanzó un acuerdo tripartito sobre salario mínimo que dio cobertura, aproximadamente, a 1 millón de trabajadores**. En **Cabo Verde** se adoptó un acuerdo colectivo sobre salarios y condiciones laborales que daba cobertura a más de 90.000 trabajadores, el 57 por ciento de la población activa. A nivel sectorial, Marruecos ratificó en 2012, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (n° 188) después de que la OIT ofreciera formación sobre trabajo decente y buenas prácticas laborales en el sector de la pesca.

“La formación sobre diálogo social ha resultado particularmente útil. Nos ha abierto los ojos. Antes del proyecto, tendíamos a usar enfoques militantes en nuestra interacción con Transnet. Ha cambiado verdaderamente nuestra actitud. (...)”

Miembro del sindicato Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines (SATAWU).”

Promover la productividad mediante una mayor cooperación en el lugar de trabajo en el sector del transporte en el Sur de África



Los gobiernos de los países del Sur y el Este de África han determinado la importancia del sector del transporte para el desarrollo de las economías locales. Los puertos desempeñan un papel particularmente importante como nudos de transporte ya que constituyen los conectores principales con el mercado mundial. Tener puertos competitivos es un factor importante para el crecimiento económico y, como consecuencia, para la creación de empleo. Los puertos africanos tienen un lugar bajo en el ranking internacional de competitividad debido a una combinación de factores que tienen que ver con

los estrangulamientos de una productividad centrada en la mano de obra y la falta de estructuras de diálogo social efectivas.

En Sudáfrica, la OIT promovió el diálogo social sobre los retos de la productividad centrada en la mano de obra y facilitó formación para estimular las competencias de los trabajadores de puertos, optimizó los procesos del trabajo y redefinió los sistemas de desarrollo de recursos humanos ya existentes.

De este modo, la OIT contribuyó a:

- una disminución de los días de trabajo perdidos de una media de **13,5 días durante 2010/11 a cero en 2012** y el primer trimestre de 2013.
- un **aumento del 5 por ciento** del número total de empleos.
- una **estrategia de desarrollo de los recursos humanos** adoptada e implementada para garantizar un enfoque basado en el aumento de los derechos.



El trabajo de la OIT en las regiones

AMÉRICAS: AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

La productividad
es menor que la media mundial

El desempleo juvenil está
aumentando en las zonas urbanas

130 millones de personas aún trabajan en la
economía informal; el 50 por ciento del empleo no
agrícola es informal

Tres de cada diez trabajadores **no tienen**
acceso a ningún tipo de protección social

La tasa de **desempleo de las mujeres**, del 9 por ciento,
se mantiene **más alta** que la de los hombres (6 por ciento)

Las mujeres ganan el 68 por ciento de lo
que ganan los hombres



En América Latina una década de crecimiento económico y la implementación de políticas nacionales centradas en el empleo han dado lugar a una **reducción del desempleo** y a un aumento de la retribución media y de los salarios mínimos reales. Se ha reducido la pobreza, que conlleva una distribución no equitativa de los ingresos. La cobertura de la protección social ha crecido y el desempleo descendió a un nivel sin precedentes de, aproximadamente el 6 por ciento en 2012. Sin embargo, 15 millones de personas siguen desempleadas, 90 millones de trabajadores carecen de cualquier tipo de protección y 130 millones de personas trabajan en el sector informal. Como contraste a lo anterior, vemos que los indicadores del mercado de trabajo de los países del Caribe empeoraron y alrededor de 15 millones de mujeres y hombres siguen sin trabajo en esta subregión. Por lo tanto, una prioridad es la formalización como también lo es la promoción de la creación de empleo mediante empresas sostenibles, para poder garantizar un respeto total de los principios y derechos fundamentales del trabajo y reforzar la administración laboral, centrando la atención en la inspección del trabajo.



Empleos decentes y productivos mediante negocios sostenibles

Los negocios sostenibles juegan un papel principal en la creación de empleo. En junio de 2013, la OIT lanzó el Programa de Formalización de la Economía informal en América Latina y el Caribe (FORIAC) para dar apoyo a gobiernos e interlocutores sociales.

En **Barbados**, la OIT ayudó al Gobierno en la elaboración de medidas e iniciativas de desarrollo de políticas que se incluyeron en el Presupuesto nacional.

En **Bolivia**, para apoyar las iniciativas sobre reciclaje de residuos sólidos, el Gobierno de La Paz ofreció formación a empresarios de microempresas sobre trabajo decente y empleos verdes. Unos **1.485 formadores y facilitadores de desarrollo empresarial obtuvieron un acceso más fácil y más verde a una mayor audiencia/red** mediante el uso de nuevas tecnologías y de los canales de redes sociales como Facebook y Twitter además de una plataforma intranet común.

En **Colombia, Perú y Guyana**, las cooperativas agrícolas se vieron también reforzadas.

En **Haití**, tres centros de servicio a las empresas dieron asesoramiento a empresas de los sectores de la construcción, industria agrícola, mecánica y electrónica

como resultado de una alianza apoyada por la OIT de carácter público-privado. Unas 54 pequeñas empresas produjeron más de 500.000 artículos para su uso en la construcción, restauraron pequeñas infraestructuras públicas y rehabilitaron 10 km² de vías peatonales en barrios desfavorecidos.

Argentina tiene un Plan que vincula la estrategia de desarrollo industrial a programas de formación continua.

Guyana ha revisado su política sobre formación profesional y técnica para adecuarla a la demanda

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL - CINTERFOR

CINTERFOR es un servicio técnico de la OIT que responde a las necesidades de las personas, las empresas y los países en el campo de la formación profesional y el desarrollo de los Recursos Humanos. Funciona como el núcleo de una red de gestión del conocimiento de entidades relacionadas con estas cuestiones en América Latina y el Caribe. Tiene sede en Montevideo.



PLAN PERUANO PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL



Con el fin de responder al reto del empleo juvenil – dos de cada tres personas desocupadas en Perú en 2010 eran jóvenes, y cuatro de cada cinco jóvenes con ocupación trabajaban en situación de precariedad – el Gobierno de Perú adoptó una política de empleo

nacional (2010-2014) y un plan de acción para la promoción del empleo juvenil.

Hacia finales de 2012 más de **390.000 jóvenes mujeres y hombres se habían beneficiado de las medidas del plan de acción.**

del mercado laboral. **Bermudas** y **Santa Lucía** han desarrollado estrategias específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante la formación. La OIT suministra asistencia técnica a estos procesos mediante sus Equipos de Trabajo Decente y el CINTERFOR.

Las empresas no pueden crecer y prosperar si el ambiente político e institucional no es favorable y justo y si no encarna un respecto incondicional por los principios y derechos en el trabajo. En **Honduras** el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) ha desarrollado una agenda nacional sobre desarrollo empresarial sostenible.

Crear y favorecer un ambiente propicio para la sostenibilidad de las empresas requiere también el desarrollo de políticas de empleo contundentes, que se basen en información pertinente y actualizada sobre el mercado de trabajo. La OIT ha dado apoyo a las oficinas de estadística nacionales, ha preparado resúmenes sobre las tendencias de empleo en colaboración con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), ha realizado investigación sobre el empleo rural con la FAO y sobre los derechos de las mujeres en el trabajo con ONU Mujeres, PNUD y CEPAL, promoviendo así la Agenda de Trabajo Decente.

En **Santa Lucía** y en **San Vicente y las Granadinas**, el diseño y la ejecución de políticas de empleo fueron facilitadas por sistemas de información más completos e integrados.



Promover el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva

El principio de libertad de asociación ha estado siempre en el centro de los valores de la OIT desde 1919 pero siguen existiendo desafíos que afrontar en la aplicación del mismo: en algunos países de la región, a ciertas categorías de trabajadores se les niega del derecho de asociación, algunas organizaciones de trabajadores y empleadores son suspendidas de modo ilegal o ven sus actividades boicoteadas y, en algunas situaciones extremas, se dan casos de sindicalistas y representantes de empleadores que son arrestados e incluso asesinados. Las normas de la OIT junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de supervisión, allanan el camino para la resolución de estas dificultades y garantizan que se respete este derecho humano fundamental.

En términos de sensibilización, la OIT da apoyo a la campaña regional sobre libertad sindical, negociación colectiva y a los procesos de autorreforma de la **Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas.**

La asistencia técnica se ha concentrado en la eliminación de las barreras a la negociación colectiva en el sector público, dando resultados significativos en **Santa Lucía** donde se alcanzó un acuerdo de tres años sobre salarios públicos así como en **Colombia**, con el desarrollo de un decreto específico y procesos de negociación colectiva a nivel local, lo cual llevó a la firma de 89 acuerdos específicos en 2013.

Por otra parte, en **Colombia** se creó también un comité específico para la resolución de conflictos involucrando a la OIT, se adoptaron procedimientos de operación, y se designó a un mediador mediante un consenso tripartito. Otros países, como **Guatemala** y **Perú**, están analizando y considerando esta positiva experiencia.



BRASILIA: DECLARACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL MEDIANTE COLABORACIÓN SUR-SUR

Un diálogo entre organizaciones de trabajadores y empleadores de los países de cooperación Sur-Sur de habla portuguesa para combatir las peores formas de trabajo infantil



En agosto de 2013, trabajadores y empleadores aunaron sus fuerzas en Brasilia contra el trabajo infantil en sus peores formas, esfuerzo que culminó con la redacción de la Declaración bipartita de Brasilia. Este laboratorio se celebró como continuación de la Declaración ministerial de Maputo (2013) y fue organizado por ministros del trabajo procedentes de la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP), la Confederación Empresarial de la CPLP (CECPLP) y la Comunidad Sindical de la CPLP (CSPLP).

Durante el período previo a la celebración de la III Conferencia Mundial sobre el Trabajo Infantil, celebrada también en Brasilia del 8 al 10 de octubre de 2013 y como consecución inmediata de su ambicioso plan de trabajo, la Declaración bipartita de Brasilia describe la acción que se debe llevar a cabo a través de la cooperación Sur-Sur en la lucha para acabar con las peores formas de trabajo infantil y para alcanzar el objetivo de trabajo decente para todos y todas.

Reforzar la administración laboral y la inspección del trabajo para alcanzar el objetivo del trabajo decente

Una administración laboral y un sistema de inspección del trabajo que funcionan son un prerequisite institucional para alcanzar el objetivo de trabajo decente y conforman un sistema que requiere apoyo, construcción de capacidad y servicios de asesoramiento.



En **Paraguay** la OIT apoyó la creación de un nuevo Ministerio de Trabajo en 2013, tal y como había hecho previamente en **Colombia**. Apoyó, además, el fortalecimiento de los servicios de inspección del trabajo de muchos países de la región, mejorando, incluso, la planificación de la inspección y a través de los seguimientos computarizados de algunos casos en **Costa Rica** y la adopción de mecanismos para inspección preventiva en **Honduras**.

En **Perú** se reforzaron las capacidades en materia de inspección del trabajo para abordar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y la seguridad y salud en el trabajo, incluso en la economía informal.

En **México** el sector azucarero mejoró sus condiciones laborales, su productividad y el acceso de los trabajadores al diálogo social. Unas **14 empresas de este sector han adoptado un sistema de**

salarios flexible basado en la productividad y las competencias, que reconoce la contribución de los trabajadores a la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad. Se desarrolló un nuevo protocolo de inspección para el sector con la participación de los trabajadores que, hasta ahora, se ha aplicado en 27 azucareras, la mitad de la industria total del país.

Transición de la economía informal a la formal

La magnitud y persistencia del fenómeno de la economía informal en América Latina y el Caribe preocupa a los gobiernos, a los trabajadores y a los empleadores de la región.





© OIT/M. Crozet

El 47,7 por ciento de la mano de obra en zonas urbanas, que representa en América Latina y el Caribe 130 millones de trabajadores, es informal.

A pesar de que el reto sigue siendo desalentador, los recientes progresos obtenidos en muchos países demuestran que es posible llegar a un cambio significativo. En junio de 2013 la OIT comenzó su apoyo a gobiernos e interlocutores sociales para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. En los primeros seis meses la OIT aportó diez documentos para mejorar el conocimiento de base sobre la formalización en los que se trataba de políticas recientes implementadas en diferentes países, un estudio específico sobre las PYME y un análisis comparativo sobre sistemas de inspección del trabajo, de legislación y fiscales. El programa proporcionaba también asistencia técnica a responsables políticos de **Argentina, Colombia, República Dominicana, México y Perú**. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores fueron reforzadas para posibilitar su protagonismo en este esfuerzo hacia la formalización de la región.

En **Honduras** el Consejo Económico y Social tripartito emprendió un diálogo nacional sobre transición a la economía formal, centrado en las PYME y en la extensión de planes de protección social. En **Honduras y El Salvador** existen propuestas de reforma del marco legal de los trabajadores autónomos.

“De alguna manera, la gente piensa que, dado que el trabajo doméstico se produce en hogares privados, no forma parte de la política pública. Es necesario cambiar de mentalidad, ese es el primer paso.

Guy Ryder, Director General de la OIT

Dar voz y derechos a los trabajadores domésticos

Hay por lo menos **53 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo**, 83 por ciento de los cuales son mujeres. **En América Latina y el Caribe aproximadamente 17 millones de mujeres son trabajadoras domésticas. El 78 por ciento forma parte de la economía informal.**

La región es pionera en la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n° 189). **Uruguay** fue el primer país en ratificarlo, seguido de **Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, Nicaragua y Paraguay**. En **Uruguay** la OIT aportó sus comentarios técnicos durante encuentros parlamentarios y trabajó con el Comité tripartito de igualdad de



© OTIM Crozet

oportunidades. En **Brasil** la OIT facilitó el diálogo entre mandantes y otras partes interesadas, lo cual contribuyó a la promulgación de una reforma constitucional que establecía igualdad de derechos laborales para los trabajadores domésticos. En **Argentina** una nueva ley definió los derechos de los trabajadores domésticos en el trabajo, incluido el pago de horas extra, la baja por enfermedad y la baja por maternidad.

En el **Caribe**, la OIT prestó su apoyo a las redes regionales de trabajadores domésticos. Dentro de la Comunidad Caribe se lanzó la Red de trabajadores domésticos del Caribe. La red contribuyó a la ratificación del convenio en **Guyana**; la formación de una sección de trabajadores domésticos en el sindicato de Trabajo

y Comercio de **Antigua y Barbuda**, que ofrece sus servicios a trabajadores domésticos locales y migrantes; y el establecimiento de un servicio de información de autoayuda para trabajadores domésticos en **Guyana**.



Red de Mujeres Latinoamericanas

“Nunca me pagaron los domingos, días en los que había una carga mayor de trabajo, y trabajaba siempre 12 horas al día. Durante 14 años, no tuve nunca vacaciones.”

Felicidad Yugar, trabajadora doméstica en Bolivia

La OIT ha prestado su apoyo en campañas de sensibilización, tales como la organización de ferias dominicales en las que se proporcionaba información sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos y sus empleadores. Estos eventos aumentaron el reconocimiento de la Federación nacional de trabajadoras domésticas de Bolivia y facilitó el diálogo entre el sindicato y el Ministerio de Trabajo. El diálogo llevó a la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n° 189). Impulsar las organizaciones de trabajadores y empleadores – cuyo apoyo a las reformas es fundamental – representa una parte importante de la asistencia de la OIT.

una voz
Bolivia



El trabajo de la OIT en las regiones

ESTADOS ÁRABES



La justicia social, el trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales han estado en el centro de los últimos levantamientos populares que han afectado a algunos Estados árabes.

Como secuela de la Primavera árabe, 2012 y 2013 se han visto caracterizados por una inestabilidad política aún mayor. La crisis siria sigue teniendo graves consecuencias en sus países vecinos.

En el mundo árabe, los eventos de los últimos años han dejado claro que, a pesar de figurar entre los primeros en el ranking de países cumplidores de los términos en materia de salud y educación establecidos en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, algunos países sufren las consecuencias de tener mercados laborales que atraviesan dificultades, lo cual ha llevado últimamente a situaciones de agitación social y política.

Los Estados árabes necesitan coherencia macropolítica para mejorar la productividad y los salarios así como relaciones laborales renovadas que permitan a los trabajadores y empleadores participar efectivamente en la toma de decisiones y deben expandir los sistemas de protección social para proporcionar empleo y seguridad del sustento para todos y todas.

A medida que el crecimiento económico se ralentiza en casi toda la región, **el desempleo aumenta de nuevo tras una tendencia al descenso** que ha caracterizado **la mayor parte de los años 2000**.

La tasa de desempleo más alta de todo el mundo: en el Territorio árabe ocupado **la tasa de desempleo** era de **23,9 por ciento** en 2013 (**35,3 por ciento para mujeres y 21,2 por ciento para hombres**).

La **economía informal** abarca el **67 por ciento** del empleo total.



Mejorar las competencias para el empleo juvenil

Las tasas de desempleo juvenil en los Estados árabes es la más alta del mundo. A este dato se unen los niveles extremadamente bajos de participación en la mano de obra por parte de los jóvenes, en particular de las mujeres jóvenes y los trabajadores jóvenes poco cualificados.

Otro grupo gravemente afectado por la crisis de empleo actual es el que forman jóvenes graduados que se enfrentan a altísimos niveles de desempleo de larga duración.

A pesar de que las economías árabes han crecido, este crecimiento o bien ha fracasado en la creación de suficientes puestos de trabajo para responder a la entrada de nueva mano de obra, o ha creado trabajos de baja calidad que resultan poco atractivos para la juventud escolarizada árabe y que, con frecuencia, son ocupados por trabajadores migrantes. La OIT da apoyo al desarrollo de planes de acción nacionales sobre empleo juvenil que proporcionan un marco político general y prioridades para la implementación de programas nacionales con enfoque de género que tienen el doble objetivo de aumentar el nivel y la calidad de los empleos disponibles para la gente joven.

El desempleo juvenil en los Estados árabes es el más alto de cualquier región, con un 23,2 por ciento, comparado con la media mundial, que es del 13,9 por ciento

En **Yemen** los programas de empoderamiento económico basado en competencias, con una perspectiva de género y de mercado para los jóvenes han contribuido a suavizar la fase de transición. En septiembre de 2013, se lanzó el Plan nacional de acción para el empleo juvenil 2014-2016. Su objetivo es reducir la alta tasa de desempleo entre la gente joven, que representa aproximadamente un tercio de la sociedad yemení. El programa de formación, dota a personas con diplomas universitarios de competencias empresariales

Voces de la región

“La crisis económica y financiera que golpeó al mundo en 2008 y la tragedia del desempleo de masa al que ha dado lugar en muchos países subrayan la relevancia de la OIT y su papel vital a nivel socioeconómico y a nivel global.”

Nidal Katamine - Ministro de Trabajo de Jordania
Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2013

“Creemos que la lucha por la justicia social comienza aquí: protegiendo a los trabajadores vulnerables. La transición a la democracia que está en marcha en la región árabe demuestra que la construcción de sociedades inclusivas y productivas es un requisito para la estabilidad social. Los principios del trabajo decente se deben encontrar en el centro de estas transformaciones.”

Nada Al-Nashif, Directora Regional de la Oficina de la OIT para los Estados árabes

“Restablecer el crecimiento, aumentar su contenido de empleo y fortalecer la demanda interna y hacerlos menos volátiles en el futuro son elementos esenciales para perseguir con éxito la Agenda de Trabajo Decente. Mientras trabajamos por conseguir un mejor funcionamiento de los mercados laborales, debemos hacer mayor énfasis en la promoción de la igualdad de género y la integración de la juventud en dichos mercados laborales.”

La Agenda árabe de acción para el empleo

“Además del desempleo oficial, existe también un desempleo camuflado... Deberíamos movernos hacia la justicia social en su significado más amplio, no solo en términos de salarios.”

Ministro de Planificación egipcio, Ashraf al-Arabi,
Sharm El-Sheikh, Septiembre de 2013

fundamentales y de técnicas para planificar y establecer una empresa sostenible y de éxito, ha sido lanzado en ocho universidades. El Ministerio de Educación Técnica y Formación Profesional, junto con dos suministradores del sector privado introdujeron el modelo de formación basada en competencias.





© OIT/J. Mailard

UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA A ESCALA GLOBAL Y REGIONAL

La Red global de la OIT sobre Empresas y Discapacidad de los Estados árabes

Desde 2010, la OIT ha estado facilitando una red única y global de empresas multinacionales concentrada en promover la inclusión de personas con discapacidad en el lugar del trabajo. Las empresas multinacionales, las organizaciones de empleadores nacionales y los grupos empresariales junto con personas con discapacidades representadas por sus correspondientes organizaciones, hicieron intercambio de prácticas, conocimiento e ideas sobre la efectividad de la inclusión de las personas con discapacidades en el mundo del trabajo.

Los miembros de la red desarrollan de modo conjunto productos y herramientas mediante grupos de trabajo en los que empresarios de diferentes industrias y regiones plantean sus necesidades y sus visiones, con la colaboración de los expertos técnicos de la

OIT y recibiendo las aportaciones de otras partes interesadas, entre las que se incluyen universidades y organizaciones de personas con discapacidad.

Como parte de sus esfuerzos por país, durante 2013 la red dio apoyo directo a la organización de la Red de Empresas y Discapacidad de Arabia Saudita, Qaderoon, que fue lanzada a principios de 2014.

En su labor de plataforma para el diálogo, la red organiza seminarios web y encuentros regionales y nacionales. En diciembre de 2013 la red celebró en Amman un seminario regional de construcción de capacidades sobre la inclusión de las personas con discapacidad. Las organizaciones de empleadores, las empresas de la red de seis países y territorios (Libano, Jordania, Territorio árabe ocupado, Egipto, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos) discutieron sobre las posibles formas de promover la contratación de personas con discapacidades en la región y compartir conocimiento sobre el tema.



Igualdad de retribución y de salarios mínimos para una igualdad de género

Las políticas para el establecimiento del salario mínimo contrarrestan la ralentización del crecimiento de las exportaciones y el descenso de los ingresos procedentes del turismo. En un contexto de agitación social, descontento y aumento de la demanda de justicia social y empleo, en particular para la gente joven de muchos países y territorios entre los que se cuentan **Jordania, Líbano, Omán** y el **Territorio árabe ocupado**, se ha aumentado el nivel de los salarios mínimos y se han tomado medidas para mejorar las condiciones laborales.

En los Estados árabes la OIT proporcionó apoyo a las organizaciones de trabajadores ya establecidas y a las nuevas en busca de instituciones con una base más amplia, democráticas y representativas que puedan dar respuesta a los desafíos sociales económicos y políticos de la transición. En el **Territorio árabe ocupado** la OIT apoyó un proceso de reforma legislativa con fuerte énfasis en la igualdad de género. En mayo de 2013 se firmó un convenio colectivo en la industria de la ropa en **Jordania** que representa un punto de referencia y del que se espera que mejore las condiciones laborales de unos 55.000 trabajadores.

Los recientes levantamientos árabes han dejado ver las enormes carencias en términos de trabajo decente de

los mercados laborales árabes, incluida la exclusión de las mujeres. A pesar de gozar de un nivel de educación en aumento, la mayoría de las mujeres o no tienen trabajo o resultan invisibles en la mano de obra árabe: las tasas de participación de la mujer en el mercado laboral son más bajas que en cualquier otra región y alcanzan con dificultad el 25 por ciento en África del Norte y no llegan al 20 por ciento en Oriente Medio.

La discriminación contra la mujer en el lugar de trabajo queda amparada por las leyes nacionales y por las reglas y procedimientos de toda la región – así como por normas sociales y culturales ampliamente practicadas. Esto es también aplicable al principio **“retribución igual por trabajo de valor igual”** - un derecho universal del que la mayoría de las mujeres árabes no gozan.

Con apoyo de la OIT, el Comité Directivo nacional

“Unimos nuestros esfuerzos a los de todos los que luchan por la igualdad de género.”

Guy Ryder, Director general de la OIT

para la Igualdad salarial de **Jordania** está liderando un proceso de aprendizaje nacional único en Oriente Medio destinado a examinar las barreras legales y prácticas que perpetúan la desigualdad de remuneración. Datos oficiales sugieren que la brecha salarial de género en ciertos sectores puede ser incluso



BETTER WORK EN JORDANIA

Jordania presenció en 2011 un número de huelgas y protestas sin precedentes. El Gobierno respondió a la actual ola de descontento acelerando el ritmo de la reforma, que representa una reforma constitucional, legislativa y de la política socioeconómica. En mayo de 2011 se dio el visto bueno oficial a una estrategia de empleo nacional que situaba el trabajo decente para los jordanos como prioridad principal del desarrollo tripartito.

En colaboración con la **Corporación Financiera Internacional (CFI)** y en colaboración con partes interesadas locales e internacionales, la OIT aspira a reducir la pobreza del país mediante una proliferación del trabajo decente en el sector de la ropa. Tiene como objetivo aumentar la competitividad de la industria mejorando su rendimiento económico a nivel empresarial y aumentando el nivel de cumplimiento con la legislación laboral jordana y las normas laborales fundamentales de la OIT.

Los mandantes tripartitos de Jordania adoptaron una estrategia para obtener una sostenibilidad duradera mediante el sistema **Better Work** mejorando el nivel de cumplimiento de las normas del trabajo en el sector de la ropa y mirando hacia el futuro de su viabilidad política, financiera y de gestión a largo plazo. El Gobierno exige a todas las fábricas de ropa exportadoras que participen en la iniciativa.

mayor – 41,3 por ciento en la producción, por ejemplo.

Esta revisión legal prepara a los inspectores del gobierno, a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a los responsables políticos, a los profesionales y a los formadores para participar en un diálogo nacional sobre la necesidad de generar políticas y leyes con la perspectiva de género que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres mediante un sistema de remuneración más equitativo. Entender el nexo que existe entre la igualdad salarial y el empoderamiento económico de las mujeres es esencial para afrontar los desafíos del mercado laboral en Jordania.

Proteger a los trabajadores migrantes y asegurar empleo productivo y trabajo decente

La OIT tiene un mandato constitucional para proteger los intereses de los trabajadores empleados en países diferentes al suyo propio. Su pericia en todos los aspectos del trabajo y su estructura tripartita le

Algunos resultados principales

- 59 fábricas con 40.000 trabajadores, que representan el 90 por ciento de la mano de obra del sector, recibieron apoyo para mejorar su nivel de cumplimiento con normas laborales.
- Los riesgos de explotación y violación de los derechos humanos han disminuido con un aumento del cumplimiento de las leyes en materia de trabajo forzoso y de servidumbre por deuda.
- En 2012, el 94 por ciento de los trabajadores de Jordania informó tener control de sus propios pasaportes, un aumento de 19 puntos con respecto a 2010, dato especialmente importante para los dos tercios de trabajadores de Jordania, que son migrantes internacionales.
- Los trabajadores manifestaron una mejora en términos de salud y mayor seguridad en el trabajo.
- La preocupación por el acoso sexual descendió en un 10 por ciento.
- La mayoría de las empresas incluidas en Better Work son suministradores de preferencia en las cadenas de suministro mundiales.

conceden un papel único en el debate global sobre migración laboral. La OIT se basa en sus convenios específicos sobre migración para planificar y realizar sus actividades. En los últimos años, la OIT ha promocionado el Marco Multilateral para las Migraciones Laborales, un compendio de principios y directrices no vinculantes para dar un enfoque basado en el derecho a la formulación de políticas sobre migración laboral.

En Oriente Medio la proporción entre trabajadores migrantes y locales es una de las más altas del mundo, sobre todo en los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo. En **Jordania** y **Libano** los migrantes representan también una parte significativa de la mano de obra, en particular en sectores como la construcción y el trabajo doméstico. Casi la mitad de los trabajadores migrantes de la región son mujeres.

El 94 por ciento de los trabajadores de Qatar y el 50 por ciento de los de Arabia Saudita son migrantes





© OITP: Deloche

En los Estados del **Consejo de Cooperación del Golfo**, la organización de los trabajadores migrantes y la protección de sus derechos han sido incluídas entre las prioridades sindicales. En algunos países seleccionados del Golfo, se ha iniciado el diálogo político sobre migración laboral y la promoción del Convenio sobre

las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n° 189). En **Jordania** se amplió la política de inspección del trabajo y mejoró la cobertura de los lugares de trabajo de migrantes. Al mismo tiempo, se desarrolló una política sindical sobre trabajadores migrantes y se llevaron a cabo actividades de participación por todo el país para permitir a los trabajadores ser conscientes de sus derechos y comprender de qué manera los sindicatos pueden contribuir a mejorar sus condiciones.

SALARIO MÍNIMO EN EL TERRITORIO ÁRABE OCUPADO

En el **Territorio árabe ocupado**, la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU) ha desarrollado una política de salario mínimo basada en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (n° 131), vinculándola a la erradicación de la pobreza y a la lucha contra el desempleo. El PGFTU se valió de la política de salarios mínimos desarrollada para influenciar las negociaciones sobre los salarios mínimos.

Con el apoyo de la OIT, el PGFTU adquirió suficiente conocimiento para participar de modo activo en los comités tripartitos sobre salarios, trabajo infantil y seguridad social.

Fortalecer la protección social

La creación de un piso de protección social en **Jordania**, además del compromiso a la ratificación del Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (n° 102) así como el apoyo concedido al establecimiento de un plan de pensiones para trabajadores del sector privado en **Libano** y en el **Territorio árabe ocupado** son muestra

“ *Este plan sienta las bases de una sociedad que tiene como premisa la justicia social y un nivel de vida decente para los trabajadores palestinos.* ”

Shaher Raad, Secretario general,
Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU)



© OIT/I. Maillard

del fuerte compromiso de la región para avanzar proporcionando prestaciones de la seguridad social a aquellos que han estado excluidos.

El **Territorio árabe ocupado** se está preparando para lanzar un plan de seguridad social completo producido con el apoyo de la OIT y con la consulta de organizaciones de trabajadores y empleadores, gobiernos y otras partes interesadas. Los trabajadores y los empleadores aportarán sus contribuciones y se espera que el número total de colaboradores del plan **aumente**

gradualmente de 82.646, en 2015, a 336.440, en 2025, para cubrir todos los trabajadores del sector privado. El nuevo plan cubre vejez, pensiones por discapacidad y para supervivientes y gastos funerarios, así como indemnizaciones por accidentes laborales y prestaciones de maternidad para todos los trabajadores y trabajadoras en el sector privado palestino.



CONSTRUIR LA CAPACIDAD DE RECUPERACIÓN EN LA CRISIS DE REFUGIADOS SIRIOS

Irbid, una gobernación del norte de Jordania, acoge a más de 170.000 refugiados sirios que han huido de los disturbios violentos que asolan su país y ahora representan más del 40 por ciento de la población de Irbid.

“Este aumento de la población de refugiados en la gobernación ha afectado a todos los servicios de la zona y la competición por el empleo ha aumentado”, explicó Bassam Frehat, Vicegobernador de Irbid.

Como respuesta a los efectos que el flujo de refugiados sirios tiene sobre el mercado laboral de Jordania, desde septiembre de 2013 la OIT ha lanzado una serie de

esfuerzos para dar apoyo a las comunidades de las gobernaciones del norte del país, Irbid y Mafraq, que albergan aproximadamente a la mitad de la población siria refugiada en Jordania. Con estos esfuerzos se trata de mitigar el impacto de la crisis de los refugiados sirios en Jordania mejorando el acceso a las oportunidades de empleo y medios de vida para los residentes en comunidades de acogida. En particular, la OIT se está concentrando en segmentos de bajos ingresos del mercado de trabajo que deben soportar un aumento de la competencia por el empleo como resultado de la afluencia de refugiados.

El trabajo de la OIT en las regiones

ASIA Y EL PACÍFICO



Asia y el Pacífico es una de las regiones con más variedad, con una población de más de 33.700 millones habitantes, incluye algunos de los países más ricos del mundo pero también dos tercios de las personas pobres del mundo.

En los últimos años la región se ha visto enfrentada a retos que han puesto a prueba su infraestructura socioeconómica: desastres naturales, crisis económicas y conflictos continuos. Asimismo los del ambiente económico internacional y la difusión de la globalización conllevan nuevos retos.

A pesar de estos retos, en la región se han alcanzado resultados clave en la promoción del trabajo decente.

Asia Meridional genera el
28 por ciento de **los empleos a nivel mundial**

La economía informal cuenta con el
60 por ciento de la mano de obra
de la región

En 2013 el **empleo vulnerable** afectó sobre todo a las **mujeres (63 por ciento)** en comparación con el 56 por ciento de hombres)

33,9 millones de personas del Sureste asiático y el Pacífico realizan **trabajos peligrosos**

En 2012, solo **uno de cada dos trabajadores** de Asia Oriental **gozaba** de un **trabajo como asalariado**



“La crisis financiera global ha mostrado que el actual modelo de desarrollo no estaba en línea con las necesidades globales y que era necesario un nuevo diseño del mismo que promueva medios de vida sostenibles.

Susilo Bambang Yudhoyono
Presidente de la República de Indonesia
Foro Ambiental Mundial a Nivel Ministerial del
PNUMA, 2010, Bali, Indonesia

Eliminar el trabajo forzoso, la trata de personas y el trabajo infantil

En la región se han dado grandes pasos adelante hacia la ratificación de las normas internacionales del trabajo.

China ha establecido un comité a nivel de Gabinete para realizar un seguimiento rápido de la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT. La decisión de China de reformar su sistema de “re-educación mediante el trabajo”, de noviembre 2013, puede ser

considerada también un gran logro. **Nepal** y **Tailandia** han establecido plataformas sindicales unificadas para que se ocupen de las ratificaciones.

En **India** la servidumbre por deuda es ilegal y, sin embargo, aún existe. La OIT ha prestado apoyo técnico al Ministro de Trabajo y Empleo y a siete estados de la India para contribuir a la implementación de la Ley contra la servidumbre por deuda para prevenir dicha servidumbre y para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes a la seguridad social. Como resultado, **los trabajadores de los hornos de producción de ladrillos han sido incluidos en el plan de seguridad social y alrededor de 12.000 trabajadores han sido inscritos por primera vez.**

Aproximadamente 2.000 de ellos han recibido ya algunas prestaciones del plan, incluidos seguro sanitario, kit de herramientas, bicicletas, máquinas de coser y formación sobre competencias.

En **Nepal**, los poseedores de tarjeta de identidad son elegibles para recibir ayudas del Gobierno, incluido apoyo para la rehabilitación. Para trabajadores sometidos a servidumbre del sector agrícola liberados (Haliya), la OIT apoyó un proceso de verificación gubernamental y estableció información de referencia necesaria para las tarjetas de identidad. **Más de 10.000 de las 19.000 familias inscritas fueron revisadas** y 7.000 fueron consideradas cualificadas para recibir tarjetas de identidad. Los poseedores de tarjeta son elegibles para diferentes tipos de asistencia gubernamental. Hasta el momento, el Gobierno

En 2012-2013 se
ratificaron en Asia y el
Pacífico **32 normas
internacionales
del trabajo**



ha proporcionado formación profesional a más de 550 personas de las familias Haliya, 50 de las cuales se beneficiaron de la asistencia de la OIT en materia de autoempleo. Se ha establecido un sistema de base de datos en línea para informar sobre el progreso de los servicios de rehabilitación. Se ha redactado el borrador de un proyecto de ley sobre la servidumbre por deuda destinado a abordar todos los tipos de servidumbre por deuda que se encuentran en el sector de la agricultura.

En 2012-13 **Myanmar** y las **Islas Salomón** ratificaron el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (n°. 182). Hasta la fecha quedan únicamente siete Estados miembros por ratificar este Convenio fundamental, lo que refleja el abrumador consenso global sobre el hecho de que el trabajo infantil peligroso requiere una acción urgente e inmediata para su eliminación.

En **Papua Nueva Guinea** se establecieron seis comités tripartitos provinciales sobre trabajo infantil para dar apoyo a actividades de lucha contra el trabajo infantil a nivel provincial y de las comunidades. En **Pakistán**, en consultación con asociaciones de empleadores locales, se desarrolló el Código de conducta de los empleadores para nueve sectores de la economía informal con el fin de abordar la cuestión del trabajo infantil. **16 asociaciones locales de empleadores están aplicando estos códigos** en dos distritos. En enero de 2013 **Filipinas** aprobó una nueva ley que prohibía el empleo de niños de menos de 15 años como trabajadores domésticos. Los niños trabajadores (entre 15 y 17 años) tienen derecho al salario mínimo y a todas las prestaciones en virtud de la Ley.

DEL FORO SOBRE EMPLEO JUVENIL DE LA OIT A LA PUESTA EN MARCHA DE UNA EMPRESA EN INDONESIA

Rendy Maulana es un joven empresario de 24 años que representó a Indonesia durante el Foro Mundial sobre Empleo Juvenil celebrado en Ginebra en mayo de 2012. El foro reunió a más de 100 jóvenes mujeres y hombres de todo el mundo para discutir y reflexionar sobre el impacto de la crisis mundial del empleo y los principales retos que los jóvenes deben afrontar en su búsqueda de trabajo decente. Maulana comenzó su negocio de alojamiento web en Bandung cuando solo tenía 18 años. La idea fundamental de su negocio era ofrecer un sitio web asequible mediante el cual promocionar una empresa.

Dieciocho meses después de comenzar su negocio, Maulana empezó a contratar a personal y en poco tiempo, la empresa ha llegado a ocho empleados, operando 24 horas al día y se encuentra hoy entre las diez primeras empresas de alojamiento web de Indonesia. Maulana dio apoyo para comenzar su negocio en línea a mucha gente y de ese modo, contribuyó a que sus negocios crecieran y a crear empleos para más gente aún. Actualmente, Maulana está estableciendo una filial en Singapur y se está preparando para expandirse por la región de Asia y el Pacífico.

Casi 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso en el mundo, el 55 por ciento de ellas son mujeres. Alrededor de 12 millones (56 por ciento) se encuentran en la región de Asia y el Pacífico.



IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y EN EL HOGAR EN PAKISTÁN

Alrededor de 3.500 mujeres y 600 hombres han realizado cursos de formación sobre competencias de empleabilidad dirigidos por la OIT. De los que han terminado la formación, **alrededor del 80 por ciento (2.730 mujeres y 570 hombres) tienen trabajo** y todos ellos han aumentado sus ingresos. En algunos casos, las ganancias de las mujeres han sacado de la extrema pobreza a sus familias y, en otros casos, las mujeres ganan tanto como sus maridos o incluso más.

Existe un claro nexo entre las ganancias de cada miembro de la familia y su mayor protagonismo en la toma de decisiones de la familia, incluidas las decisiones sobre los gastos. El aumento de las ganancias, incluso siendo pequeño, ha brindado muchas nuevas oportunidades: mujeres que invierten en su propia formación o la de sus hijos o hermanos; algunas mujeres han dejado matrimonios en los que sufrían una situación de abuso y otras han sido capaces de hacer cosas importantes como construir los tejados de sus refugios.

Como resultado de la defensa de la igualdad de género con el Gobierno, el Departamento de Trabajo de Sindh ha introducido una condición en la ley por la que los comités de gestión sindical deben incluir mujeres en la misma proporción del nivel de mujeres empleadas en la empresa.

Mejorar la información sobre el trabajo para una mejor gobernanza del mercado laboral

Con el apoyo de la OIT, **Camboya**, la **República Democrática Popular Lao** y **Samoa** produjeron sus primeras encuestas sobre población activa, que incluían secciones sobre empleo juvenil, empleo informal y migración. **Bangladesh** está poniendo a prueba la realización de encuestas trimestrales sobre población activa, mientras que **Fiji**, a su vez, está poniendo a prueba la realización de series de datos sobre el mercado laboral. En **Filipinas** se han realizado encuestas piloto provinciales sobre población activa. Esta producción y el uso de estadísticas laborales es crucial para la creación de políticas de empleo basadas en la evidencia. Siguiendo los principios de la colaboración Sur-Sur, **China**, **Camboya** y la **República Democrática Popular de Lao** han firmado un innovador acuerdo sobre la expansión de los servicios de empleo y la información sobre el mercado laboral.



Promover más y mejores empleos para un crecimiento inclusivo y sostenible

Bangladesh, Indonesia, Filipinas y Sri Lanka han incorporado en sus estrategias nacionales y sectoriales así como en sus iniciativas locales medidas para la promoción del empleo y de las prácticas empresariales en sectores específicos como turismo, energía renovable, construcción de viviendas, gestión de los residuos municipales y empleos verdes.

En **China**, el Gobierno ha introducido formación sobre Alternativa Empresas Verdes en el plan de formación empresarial nacional para jóvenes en provincias y ciudades piloto.



Los pisos de protección social

son conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que deberían asegurar que, como mínimo, a lo largo del ciclo de la vida, todos aquellos que lo necesiten tengan acceso a asistencia sanitaria esencial y a una seguridad de ingresos básica que, conjuntamente, garanticen un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional.



© OIT/F. Felise

© OIT/A. Mirza

EXTENDER LA ASISTENCIA SANITARIA ESENCIAL A LOS EXCLUIDOS EN LA INDIA

En junio de 2013 el Gobierno de la India extendió el Plan de seguridad sanitaria nacional a varias categorías de trabajadores de la economía informal como conductores de rickshaw, recolectores de residuos, conductores de autorickshaw y de taxis, mineros y trabajadores del saneamiento, dando cobertura así a 9,6 millones de familias o 50 millones de personas.

Basándose en la política de apoyo proporcionada al Gobierno, desde el comienzo del plan, en 2008, la OIT ha dado también apoyo operativo y para su implementación. La OIT dio insumos al equipo de tareas del plan sobre quién debería verse beneficiado por la cobertura y en el desarrollo de las directrices.

El valor añadido de la OIT en la promoción del diálogo social ha desempeñado un importante papel en la dirección del trabajo del equipo de tareas. Además, la OIT prestó su apoyo en un proyecto piloto que pretendía monitorear la extensión del Plan de sanidad nacional para tratamientos en ambulatorio en dos distritos (Mehsana, en Gujarat y Puri, en Odisha). Esta alianza da muestra de cómo una colaboración estrecha entre la OIT y sus mandantes puede facilitar el acceso a una protección social esencial a millones de trabajadores y a sus familias.

En **Timor-Leste**, se desarrollaron cursos básicos acreditados a nivel nacional que se divulgaron por todo el país con el fin de crear mayores oportunidades profesionales para jóvenes mujeres y hombres no escolarizados de ambientes rurales mediante formación de competencias.

Extender la protección social a millones de personas

La OIT, en colaboración con gobiernos y otras muchas agencias de la ONU, llevó a cabo numerosos ejercicios de diálogo nacional basado en la evaluación sobre el piso de protección social en el sureste asiático: **Camboya, Indonesia, Tailandia y Vietnam**.

Los diez estados miembros de la **Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)** adoptaron la Declaración sobre el fortalecimiento de la protección social de 2013, incorporando principios clave de las Recomendación sobre los pisos de protección social de la OIT. La Declaración compromete a los gobiernos a establecer pisos de protección social definidos a nivel nacional, incorporando igualdad de tratamiento para todos y todas.

En **India** el Parlamento ha introducido una serie de enmiendas a la Ley sobre bienestar de los trabajadores





Utilizar los conocimientos tradicionales para garantizar trabajo decente a los pueblos indígenas y tribales

Una gran mayoría de los 370 millones de personas indígenas y tribales estimadas del mundo, de las que más de un tercio viven en Asia, siguen dependiendo de sus ocupaciones y economías tradicionales para generar ingresos, medios de vida y oportunidades de empleo. En 2012-2013 la OIT continuó con sus esfuerzos en la promoción de los derechos de los pueblos indígenas así como en su empoderamiento, concentrándose en la autosuficiencia y facilitando el desarrollo de competencias sobre destrezas manuales útiles en los sistemas y prácticas de conocimiento tradicionales de los pueblos indígenas y tribales.

“Es necesaria una nueva consideración sobre la migración laboral para garantizar que los trabajadores migrantes generen un impacto positivo tanto en el país de salida como en el de llegada teniendo en cuenta, además, que se estima que hay 232 millones de migrantes en todo el mundo y que esta cifra va en aumento.

Guy Ryder, Director General de la OIT

En **Filipinas**, la OIT fue pionera en la ayuda a los pueblos indígenas para establecer la primera corporación basada en el conocimiento tradicional, que produce y comercializa harina orgánica procedente de las palmeras sagú: los pueblos indígenas de Veruela aumentaron su producción e implementaron un modelo de negocio altamente funcional para producir harina de trigo, que ahora utilizan empresas locales y nacionales de producción de helados, galletas y pan.

Alrededor de **25 millones de trabajadores asiáticos** trabajan en la actualidad fuera de sus países de origen. Cada año, más de **dos millones** salen de su país cada año y un número similar vuelve.

de la construcción para poder extender la cobertura y las prestaciones de la seguridad social. Proporcionará cobertura de protección social en materia de salud, maternidad, vejez, instrucción infantil, accidentes laborales y desarrollo de las competencias a 44,6 millones de trabajadores de la construcción y sus familias, es decir, unos 220 millones de personas.

“Hace 25 años, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT era pionero. Aún hoy sigue siendo el único instrumento vinculante que permite la toma de decisiones a las mujeres y hombres indígenas sobre sus propias prioridades para el desarrollo. Hasta ahora, solo 22 países han ratificado este importante convenio. ¡Podemos hacerlo mejor!

Q'orianka Kilcher, actriz y activista de los derechos de los indígenas, Día Internacional de los Pueblos Indígenas, 9 de agosto de 2013



Proteger a los trabajadores migrantes

La capacidad de los gobiernos y de los interlocutores sociales de promover los derechos de los trabajadores migrantes aumentó de modo significativo con la adopción de leyes, normas y reglamentos nacionales y con el establecimiento y el fortalecimiento de estructuras de gobernanza en **Bangladesh**, en la subregión del **Gran Mekong**, los países de la **Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)** y el Pacífico.

Con el fin de ampliar la base de conocimientos para la mejora de las políticas en el sector de la pesca en Tailandia, un sector dominado por los trabajadores migrantes, la OIT elaboró un estudio cuantitativo inicial sobre las prácticas de empleo y las condiciones de trabajo en el sector pesquero de Tailandia. Aproximadamente 23 centros de recursos para trabajadores migrantes, gestionados por gobiernos, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil de seis países de Asia Sudoriental prestaron asistencia a 30.871 migrantes previniendo y respondiendo a la explotación laboral.

La OIT ayudó a los países a seguir y documentar la migración internacional. Mantiene la Base de datos en línea sobre migración laboral internacional, que contiene datos estadísticos por series temporales de 86 países de todo el mundo. Los países ASEAN, con la asistencia de la OIT, están en proceso de recopilación e intercambio de datos de migración laboral usando para ello 15 indicadores.

Responder ante los desastres

Filipinas después del tifón Haiyan: Programa de emergencia de empleo intensivo que contribuye a la reconstrucción de medios de subsistencia

Alrededor de seis millones de personas se vieron afectadas por el tifón que arrasó Filipinas el viernes, 8 de noviembre de 2013. De estas, 2,6 millones de mujeres y hombres se encontraban ya en situación de trabajo vulnerable y vivían cerca del umbral de la pobreza o por debajo de este incluso antes del paso del Haiyan.

Gran parte de las infraestructuras para la subsistencia tales como carreteras, lugares de desembarque para embarcaciones de pesca y sistemas de riego de los campos fueron destruidas o bloqueadas por los escombros y requerían reconstrucción o rehabilitación.

una VOZ Bangladesh

Emerger de las ruinas del Rana Plaza, Bangladesh



Minu Aktar fue una de las víctimas del colapso del edificio Rana Plaza de Bangladesh de 2013 y sobrevivió milagrosamente. Llevaba

trabajando cuatro años y medio para Phantom Apparels en la cuarta planta del Rana Plaza. Aún padece las lesiones físicas que sufrió durante el colapso, así como el trauma por haber permanecido atrapada bajo las ruinas el edificio.

En todo caso, después de seis meses, Minu ha comenzado a superar su dolor gracias al apoyo de su familia y mediante un programa de la OIT, en asociación con **BRAC, una importante organización no gubernamental**, que dota a los supervivientes de las competencias necesarias para obtener empleo en lugares de trabajo locales.

Como resultado de este programa, ahora Minu trabaja en una sastrería de Savar, bajo la tutoría de un supervisor OIT/BRAC y de un maestro artesano.

“Ver a mi familia, tener trabajo: por fin me siento viva de nuevo”

Desde el primer día, ha habido equipos de la OIT en el terreno, dando apoyo para el empleo de emergencia y ayudando a las comunidades damnificadas para una mejor reconstrucción.

El día que el Haiyan arrasó, Evangeline Tiozon y su familia lo perdieron todo. Sin embargo, desde entonces, ella ha sido una de las beneficiarias de los programas de emergencia para el empleo, establecidos por el Ministerio Empleo y Seguridad Social, con el apoyo de la OIT. Gracias al dinero que obtuvo a través de este programa, Evangeline ha conseguido reconstruir su vida poco a poco. Ahora, está considerando la idea de poner en marcha de nuevo un pequeño negocio.

Los programas de dos semanas de duración proporcionaron no solo un trabajo sino trabajo decente





© OITM Crozet

con una garantía de salario mínimo, herramientas e indumentaria de protección, así como contribuciones sanitarias y de seguridad social. A algunos de los participantes del programa se les ofreció a continuación formación sobre competencias o asesoramiento que les permita montar una empresa.

La OIT se concentra en oportunidades de empleo que contribuyan a la reconstrucción de las infraestructuras de la comunidad. Ayuda también a crear empleo y a desarrollar competencias para facilitar la construcción de refugios de emergencia y para extender la protección social a quienes se ocupan de dicho trabajo, incluidos un salario mínimo y un seguro sanitario y de accidentes.

Hacer más segura la industria de la confección en Bangladesh

El 24 de abril de 2013, 1.129 trabajadores murieron en el colapso del edificio de varios pisos de fábricas Rana Plaza. La OIT demostró **su relevancia y su papel clave**

respondiendo de modo inmediato ante la tragedia. La OIT apoyó el **Plan de acción tripartito nacional sobre seguridad contra incendios e integridad estructural**, que tenía como objetivo mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección. Ya se están implementando los elementos clave, incluidos evaluaciones de la seguridad de las construcciones y contra incendios, inspecciones del trabajo y formación sobre seguridad y salud en el trabajo, rehabilitación y competencias. Se desarrolló un acuerdo sobre seguridad de las construcciones y contra incendios en Bangladesh junto con alrededor de 30 marcas de ropa y se han inspeccionado 200 fábricas. La OIT representa un presidente neutral para un "Acuerdo" entre más de 150 marcas internacionales y los minoristas con los proveedores de Bangladesh y los sindicatos IndustriALL y UNI Global, que cubre 1.639 de las 3.498 fábricas de Bangladesh en las que se fabrica ropa para su exportación.



© OITM Crozet

El trabajo de la OIT en las regiones

EUROPA Y ASIA CENTRAL

En 2013, en la Unión Europea, el **18 por ciento** de los jóvenes de la región **carecían de trabajo**

En Europa, en **2013** había **10 millones de desempleados** más que en **2008**

31 millones de personas **han emigrado para trabajar** en otro país

1,4 millones de personas viven **con VIH**



La región de Europa y Asia Central comprende 51 países, de los cuales 28 son Estados miembros de la Unión Europea (UE). El proceso de integración regional de la UE sigue teniendo un papel predominante en la región y ha brindado oportunidades como el desarrollo de la alianza OIT-UE, que aspira a obtener resultados tanto dentro como fuera de la UE. En la región están surgiendo nuevos asociados con el deseo de ampliar las alianzas.

La crisis económica y financiera, con su negativo impacto en el mercado laboral así como la situación social de Europa y Asia Central ha llevado a la OIT a incrementar su trabajo en la región. Mientras que algunos países se están recuperando con éxito de la crisis y gozan de mercados de trabajo estables o en situación de mejora, los países afectados más gravemente, muchos de ellos de economías avanzadas, han experimentado un aumento del desempleo a niveles sin precedentes, en particular de jóvenes mujeres y hombres.

Trabajo decente para un crecimiento inclusivo: Los jóvenes son la prioridad

La crisis económica y financiera ha afectado a la mayoría de los países de la región. Con el fin de ayudar a los países a superar las consecuencias negativas a nivel económico, social y político y de restaurar la confianza en la región, la OIT adoptó la hoja de ruta para un crecimiento inclusivo, la Declaración de Oslo, "Restablecer la confianza en el empleo y el crecimiento", durante la 9ª Reunión Regional Europea, celebrada en abril de 2013 en Noruega por gobiernos y delegados de trabajadores y empleadores de 51 Estados miembros de la OIT de Europa y Asia Central.

La Declaración de Oslo ha tenido un impacto duradero: ha dado como resultado la respuesta de la OIT ante la solicitud de asistencia de mandantes de un cierto número de países de la Eurozona. Se aprobó un plan de trabajo con el Gobierno de **Chipre** que tuvo como resultado un plan de acción nacional completo sobre empleo juvenil que incluye el diseño de una estrategia de activación para jóvenes en forma de una garantía juvenil

Para difundir más información sobre las tendencias y las respuestas políticas a la crisis del empleo de la Eurozona a mediados de 2012, La OIT publicó un estudio que dio lugar a una recomendación para la creación de

sistemas de garantía de empleo juvenil y que incluye estimaciones de costo de los mismos: "Crisis del empleo en la Eurozona: Tendencias y políticas para afrontarla".

Se lanzó una alianza para el empleo juvenil en la **Comunidad de Estados Independientes (CEI)**, en 2013. En **Azerbaiyán, Kazajistán, y la Federación de Rusia**, se llevaron a cabo intervenciones especiales que incluyeron revisiones de las políticas nacionales y la elaboración de documentos sobre la política de empleo juvenil nacional.

Con la ayuda de la OIT, en la **Federación de Rusia** se llevó a cabo un análisis del mercado de trabajo juvenil. A partir de este análisis, una revisión profunda de la política de empleo juvenil y recomendaciones políticas, el Gobierno adoptó en septiembre de 2013 una política que incluye componentes de experiencia laboral en el programa de estudios nacional de formación secundaria profesional. El apoyo técnico de la OIT incluía que algunos componentes de organizaciones de empleadores analizaran buenas prácticas en el trabajo en cuanto a contratación y formación de jóvenes y también que organizaciones de trabajadores promovieran los derechos en el trabajo para jóvenes". .

El trabajo de la OIT en **Ucrania** ha sido fundamental para la implementación de programas de formación profesionales por módulos orientados al empleo, en particular para personas desempleadas. Unos **300 especialistas nacionales recibieron formación para el desarrollo de materiales modulares de formación** y para el establecimiento de centros regionales de formación modular en 27 regiones,



FONDO PARA EL EMPLEO JUVENIL EN SERBIA

En Serbia la tasa de desempleo juvenil es del 46 por ciento en la actualidad. La OIT ha trabajado con otras agencias de la ONU, el Gobierno e interlocutores sociales para el desarrollo y la implementación de una Política de empleo juvenil nacional y un Plan de acción así como para el establecimiento de un Fondo de empleo juvenil. Unos **2.247 jóvenes beneficiarios** han participado en las actividades del fondo y, o bien han encontrado un empleo, o bien han puesto en marcha su propio negocio, o bien han utilizado las competencias adquiridas mediante formación profesional in situ.

167 jóvenes han puesto en marcha sus propios negocios. Después de que los padres de Aleksandar Jovanovic fueran despedidos, su familia se quedó sin ningún tipo de ingresos durante meses. En la actualidad, la familia colabora en la empresa de lavado de automóviles del joven, que aporta a la familia ingresos estables. “Estoy orgulloso de mi empresa,”, comentaba Aleksandar.

658 jóvenes han encontrado nuevos empleos tras recibir formación financiada por el Fondo. “Provengo de una situación familiar difícil, por eso yo quería ser un padre mejor, un buen padre, y gracias a esta oportunidad, tengo un empleo permanente, a tiempo

que siguen funcionando de modo satisfactorio gracias a la financiación del Estado. Se estima que, por lo menos, **40.000 aprendices** se han beneficiado de los programas de formación correspondientes.

En la **ex República Yugoslava de Macedonia** y en **Turquía** se adoptaron Planes de acción para el empleo juvenil nacionales. En colaboración con algunas agencias de la ONU, la OIT prestó asistencia a la Agencia de Empleo Turca para mejorar la capacidad de su sistema de asesoramiento sobre el empleo y también ayudó en el desarrollo de cursos de formación piloto para proporcionar a los jóvenes competencias empresariales efectivas.

Modernizar la legislación laboral y fortalecer el diálogo social

Con el apoyo de la OIT, **nueve países de la región** han establecido o reforzado sus instituciones para la negociación colectiva y sus mecanismos de resolución de disputas. Gracias a la asistencia de la OIT, en **Georgia** se estableció una Comisión para



una voz
Serbia

Estoy contenta de haber obtenido un empleo a tiempo completo después de haber realizado un curso de formación patrocinado por un Programa de capacitación empresarial para los jóvenes (YEF, en inglés) con Pasin Farm, una empresa de torrefacción, empaquetado y distribución minorista de café de Backa Palanka.

Dragana Milanovic (23 años)

completo”, comentaba Nenad, que encontró trabajo en una empresa de almacenamiento de grano de Backa Palanka.

la cooperación social tripartita; así mismo, la OIT ha colaborado de modo estrecho con el nuevo Gobierno y los interlocutores sociales para mejorar la legislación laboral nacional. Como resultado de lo anterior, en junio de 2013 **se adoptó un nuevo Código del trabajo.**

De modo regular, la OIT responde a solicitudes de asesoramiento que formulan numerosos países de la región sobre normas internacionales del trabajo y posibles cambios en la legislación laboral nacional; recientemente así sucedió en **Portugal, Rumanía y Eslovaquia.**

Gracias a la asistencia de la OIT, **Bulgaria** reformó su legislación laboral y **Rumanía** sus relaciones laborales. En **Grecia**, la OIT ha dado apoyo para la reconstrucción de la confianza entre los interlocutores sociales y para reforzar el diálogo social a nivel nacional y sectorial. Se ha proporcionado asistencia técnica en las áreas de prácticas para aprendices, inspección del trabajo, concentrándose en cuestiones del trabajo no declarado, economía social, reglamentos laborales, despidos colectivos y empleo temporal.

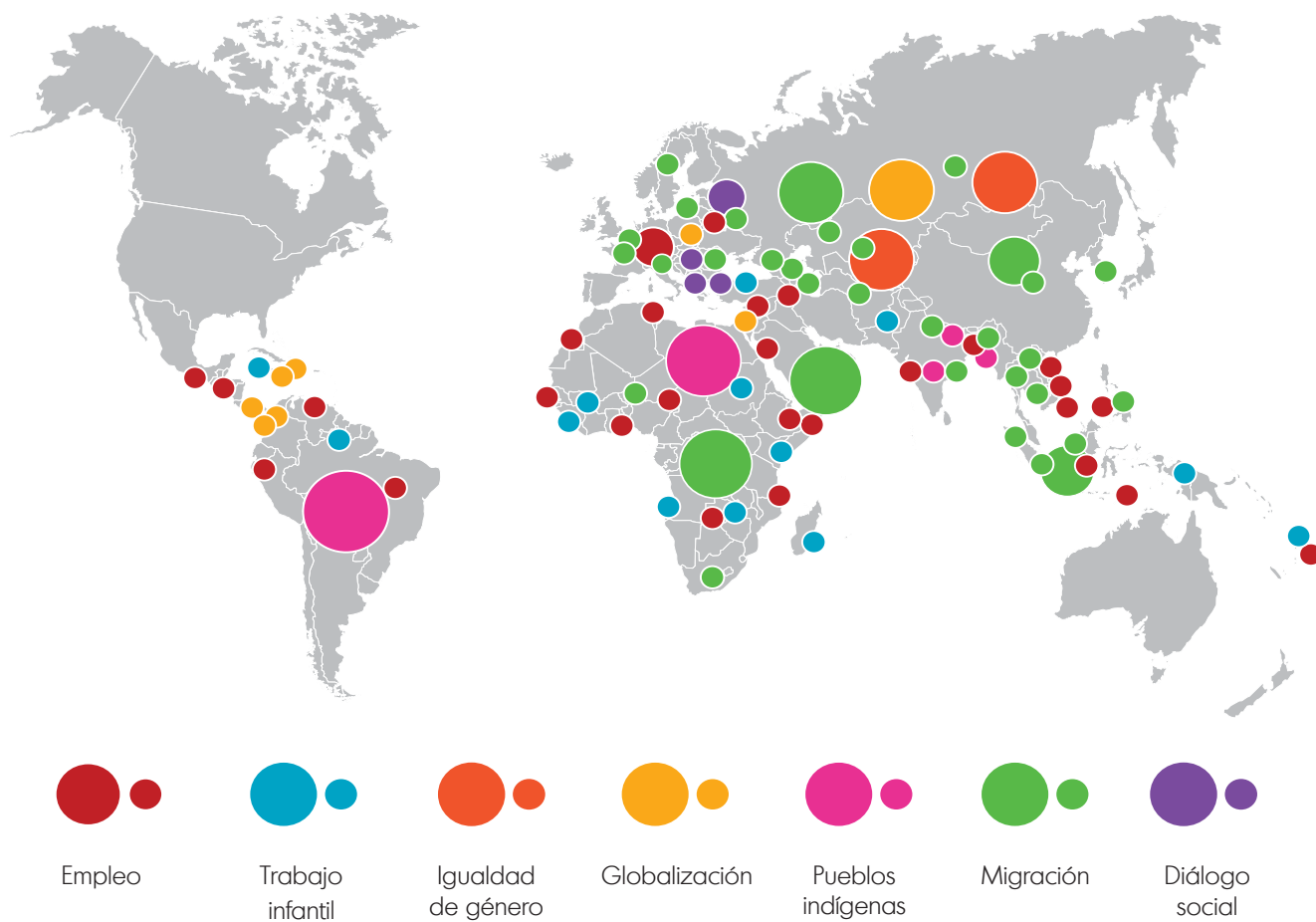
En **Ucrania**, la OIT ofreció apoyo técnico para la redacción del nuevo Código del Trabajo y la legislación sobre diálogo social así como para la aplicación de modificaciones a la Ley de Convenios Colectivos y la Ley de Organizaciones de Empleadores.





© OITM. Crozet

Cooperación OIT-UE en el mundo por áreas de interés





© OIT/M. Crozet

Cooperación con la Unión Europea: Más fuerte que nunca

La OIT y la UE gozan de una alianza productiva y de larga data sobre empleo y cuestiones sociales. El primer acuerdo de cooperación entre la OIT y la UE se firmó en 1958, y reflejaba los valores, principios y objetivos comunes de ambas partes. En la actualidad, unos 26 proyectos y programas se están implementando de modo conjunto en 89 países.

La OIT proporcionó insumos técnicos para el desarrollo del Plan Europeo de Garantía Juvenil redactado, entre otras fuente, en el estudio de 2012 de la OIT: Crisis del empleo en la Eurozona: Tendencias y políticas para afrontarla.

“*Necesitamos medidas que tengan un impacto inmediato para la creación de empleo.*”



Herman Van Rompuy,
Presidente del Consejo Europeo,
Conferencia Internacional del Trabajo, junio de 2013

Trabajadores y empresas beneficiarios de una mayor seguridad y salud en el trabajo

Gracias al diálogo social, en **Azerbaiyán** mejoraron las condiciones laborales de numerosos sectores económicos: en 2012 se adoptó un plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) en el sector de la construcción, que ha sido implementado por organizaciones de empleadores y trabajadores. Los sindicatos trataron con 99 empresas de la construcción, con un total de **13.700 trabajadores**, para hacerles adoptar medidas con las que mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Han incluido cláusulas adicionales sobre SST en sus convenios colectivos, tomando en consideración la legislación nacional y las normas y herramientas de la OIT.

La asistencia de la OIT ha contribuido al desarrollo de modernos sistemas de SST en la región. A nivel político, el asesoramiento legal y técnico de la OIT ha dado apoyo a la mejora de programas y leyes nacionales de SST en **Albania, Armenia, Kazajistán, Kirguistán, República de Moldova, Federación de Rusia, Tayikistán y Ucrania.**

Esto ha contribuido, además, a reforzar las instituciones necesarias para el establecimiento de prácticas



VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La pandemia del VIH se ha convertido en uno de los problemas del lugar de trabajo más difíciles de nuestros tiempos. Además de su devastador impacto sobre las mujeres y hombres trabajadores y sus familias y dependientes, el VIH afecta al mundo del trabajo de múltiples maneras. El estigma y la discriminación contra las personas que viven con el VIH y que padecen el sida amenazan los derechos fundamentales en el trabajo, minando las oportunidades de que estas personas puedan tener trabajo decente y empleo sostenible.

“Las organizaciones de empleadores y sus empresas miembro llegan a millones de trabajadores, familias y comunidades con sus iniciativas sobre VIH. Juntos, podemos lograr el objetivo cero.

Brent Wilton, Secretario general, Organización Internacional de Empleadores (OIE)

“Realizar el objetivo de cero nuevas infecciones por el VIH, cero discriminación y cero muertes relacionadas con el sida empieza en el lugar de trabajo.

Sharan Burrow, Secretaria general de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

En **Europa del Este** y en **Asia Central**, el número de personas que viven con el VIH casi triplicó entre 2000 y 2009. La Federación de Rusia y Ucrania juntas cuentan con casi el 90 por ciento de nuevas infecciones de VIH declaradas, con una prevalencia del 1,1 por ciento.

En 2012 en **Ucrania** la Estrategia para la cooperación tripartita nacional sobre VIH y sida y el mundo del trabajo se concentraron en el desarrollo de alianzas público-privadas, en la igualdad de género, la recopilación de datos para la investigación, la movilización de recursos y una colaboración más efectiva con las ONG. La estrategia se basa en la Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo de la OIT, 2010 (n° 200).

Por otra parte, como resultado del apoyo de la OIT y la implicación activa y el compromiso de sus aliados a nivel regional, la región de Cherkassy se ha convertido en pionera con el establecimiento de una red de empresas que ha adoptado programas de VIH en el lugar de trabajo con los que se cubre a más de 3.500 trabajadores mediante actividades de concienciación.



La campaña “Llegar a cero en el lugar de trabajo” trata de poner de relieve la contribución del mundo del trabajo para llegar al objetivo cero nuevas infecciones por el VIH, cero discriminación y cero muertes relacionadas con el sida”. Alrededor de 200 líderes de todo el mundo se han sumado a esta campaña.

www.ilo.org/zero

preventivas en las empresas, lo que incluye servicios de inspección del trabajo más efectivos en todos los países citados así como también en **Serbia** y la **ex República Yugoslava de Macedonia**. Por ejemplo, en la Federación de Rusia, tras la ratificación del Convenio sobre el marco promocional sobre la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (n° 187), se incluyó una moderna definición de un sistema de evaluación y gestión de riesgos de SST en el Código del Trabajo y se estableció un programa de formación sistemático en todas las regiones rusas. La Federación de Rusia estableció, además, la Alianza regional de inspección del trabajo de la **Comunidad de Estados Independientes** y **Mongolia**.

En **Moldova** los mandantes pudieron reflejar mejor las necesidades del mercado laboral en los programas educativos gracias al desarrollo de seis normas profesionales en los sectores de la construcción y de la agricultura.





Mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes

La OIT asistió a diez países de la región en la formulación de estrategias de migración, en la mejora de bases de datos nacionales sobre migración y el desarrollo de métodos prácticos para evaluar los requisitos del mercado laboral así como en el establecimiento de procedimientos para la regularización de la migración. En **Armenia** se establecieron nuevos centros de recursos para la migración que daban apoyo directo a migrantes laborales. En **Albania** y la **República de Moldova** se modificó la legislación sobre migración y en este último país, se adoptó además, un plan de acción nacional sobre protección de migrantes laborales.

El 25 por ciento de los trabajadores de Moldova trabajará en el extranjero en algún momento de su carrera.

Gestión orientada a resultados y alianzas para el trabajo decente

Alcanzar resultados

En 2012 y 2013 la OIT prosiguió con su compromiso por una alianza global en favor de la eficacia de la cooperación al desarrollo y, mediante su Agenda de Trabajo Decente, siguió concentrándose en la obtención de resultados para garantizar que los recursos se utilizan de modo transparente y responsable así como para alcanzar objetivos mensurables e impacto humano duradero.

La evaluación previa de la calidad se extendió a 448 proyectos y programas de la OIT (un aumento del 144 por ciento con respecto al bienio anterior), reforzando la coordinación interna y contribuyendo a la planificación del trabajo basada en resultados. Esta evaluación de la calidad también contribuye a la gestión integrada de los recursos de la OIT mediante la consideración de posibles sinergias con otras fuentes de financiación y otros socios. Las revisiones del trabajo basadas en los resultados se vieron reforzadas durante el bienio mediante la mejora de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para una gestión estratégica y la introducción de actualizaciones regulares en el monitoreo de los resultados programados por país.

Se ha experimentado un progreso significativo en las siguientes áreas:

- **Los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)** son integrados, cada vez más, en programas por país y marcos de desarrollo nacional de la ONU y siguen siendo el vehículo principal del apoyo de la OIT a los países y de la garantía del principio de identificación (109 PTDT están activos en la actualidad y/o en preparación).
- **Una estructura reformada de la sede de la OIT** contribuye a mejorar la eficacia y eficiencia, el apoyo técnico y la buena gobernanza.
- **El apoyo de los donantes y las alianzas con otras instituciones internacionales, regionales y nacionales** se han demostrado fundamentales para la prestación puntual de los servicios y para aumentar la influencia política.
- **La transparencia** de la acción de la OIT se ha visto mejorada gracias a su adhesión, en septiembre de 2012, a la Iniciativa Internacional para la

Transparencia de la Ayuda (IATI), así como a la publicación en línea de todos los datos sobre su cooperación al desarrollo desde 2005 en su Tablero de instrumentos de la cooperación al desarrollo.

- Un **meta-análisis**, realizado en 2013 por la Unidad de evaluación de la OIT de 40 evaluaciones de proyectos independientes que cubrían el periodo 2011-12, llegó a la conclusión de que el rendimiento general, en términos de pertinencia y efectividad, era bastante favorable.

Resultados pero también retos

Esta publicación presenta una muestra de resultados mensurables, historias de éxito y buenas prácticas de la OIT del bienio 2012-2013. No obstante, también las deficiencias detectadas en el meta-análisis de 2013 a partir de las evaluaciones de los proyectos proporcionan información útil. La OIT se encuentra ante retos significativos, tanto a nivel interno como externo, entre los cuales se incluyen los siguientes:

Internos

- Ampliar las intervenciones y designar programas más amplios y más integrados mediante el uso de recursos comunes, todo ello en plazos realistas. Esto llevaría a un diseño de programas más coherente con mayor atención a las prioridades para la obtención de resultados duraderos.
- Desarrollar modos simples de utilización de las herramientas y productos principales para que puedan alcanzar una mayor audiencia y expandir el alcance en un periodo de tiempo más breve.
- Reforzar la aplicación de la gestión basada en resultados (GBR). Los Programas de Trabajo Decente por País deberían ser evaluados y orientados hacia la GBR, lo cual requiere un impulso del monitoreo del rendimiento mediante una recopilación sistemática de datos de base y una mayor integración de indicadores en la gestión operativa de los programas de cooperación técnica.

- Salvar las brechas de capacidad para facilitar el compromiso de la OIT con países y mandantes a medio y largo plazo con el fin de alcanzar resultados sostenibles. Es esencial realizar un análisis inicial de las necesidades particulares de los servicios del país.
- Crear mejores sistemas de planificación y mejores métodos de trabajo lo que incluye, entre otras cosas, una planificación a medio y largo plazo.
- Desarrollar un sistema de gestión del conocimiento efectivo que lleve a la prestación de servicios de calidad, puntuales y pertinentes.
- Crear una nueva estrategia de cooperación técnica que esté en línea con las nuevas realidades de la cooperación al desarrollo.

Externos

- Reforzar la capacidad de los mandantes para la promoción del liderazgo y la participación efectiva y poder así caminar hacia una identificación aún mayor.
- Ofrecer servicios competitivos que vayan desde el asesoramiento sobre políticas, estrategias y programas hasta el apoyo a marcos legales y construcción de capacidad institucional, con el fin de mejorar la marca de la OIT y elevar el perfil de apoyo de la OIT en los países.
- Integrar mejor las prioridades de los PTDPs en los Marcos de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUDs) y de las Estrategias de Reducción de la Pobreza. Mejorar el intercambio de conocimiento

y expandir las alianzas representan elementos estratégicos necesarios para garantizar que la Agenda de Trabajo Decente se ponga en práctica en todas partes.

Expandir las alianzas

En 2012 y 2013 la OIT trabajó en más de 800 actividades conjuntas con sus asociados además de sus mandantes tripartitos: organizaciones multilaterales, instituciones y fundaciones del sector privado, universidades, centros de investigación y conocimiento y organizaciones de la sociedad civil. Esto señala un aumento significativo de las iniciativas conjuntas y de las asociaciones que van más allá de la mera financiación y se centran en el intercambio de experiencia, conocimiento e investigación.

Es importante subrayar las asociaciones con el sector privado, asociados especiales (incluidos parlamentarios, instituciones académicas, organizaciones no gubernamentales y organizaciones confesionales), con universidades y centros de investigación y conocimiento, gobiernos locales y cooperación entre ciudades, en el marco de la cooperación Sur-Sur y Triangular.

A continuación, se recogen algunos ejemplos de nuevas alianzas.



Creación de empleo: Una necesidad apremiante

La OIT, coherencia de las NNUU y la agenda de desarrollo post 2015

La OIT juega un papel activo en la coherencia del sistema ONU liderando y co-liderando programas conjuntos sobre empleo y protección social en 16 de los 35 países “Unidos en la acción”, mediante una mejor integración de su trabajo con el de otras agencias de la ONU, en el contexto de los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Alrededor del 90 por ciento de todos los MANUD de 2012 y 2013 incluyeron al menos tres de los cuatro pilares de la Agenda de Trabajo Decente, el 73 por ciento integraron los cuatro pilares.

La OIT ha jugado un papel constructivo en las consultas globales sobre la agenda de desarrollo post 2015 para determinar mejor cuál es el mundo que queremos, en discusiones sobre el papel del empleo, del trabajo decente y de las políticas de protección en la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible.

Los primeros resultados de las consultas sobre los objetivos del desarrollo post 2015 indican que la creación de empleo representa una necesidad apremiante y una prioridad para casi todos los países y seguirá siendo un reto fundamental más allá de 2015. La preocupación por la falta de empleo ha sido expresada desde Albania hasta Bolivia, desde Uganda hasta Viet Nam y por todas partes. Numerosos participantes se han concentrado también en la necesidad de una mejor protección social, sobre todo donde existen empleos del sector informal y de sectores no estructurados organizados y donde la inseguridad económica y social es alta.

La OIT, junto con el equipo de trabajo del Sistema de las Naciones Unidas y con el apoyo del Gobierno de Japón, dirigió una consulta temática sobre el crecimiento, el cambio estructural y el empleo y llevó a cabo aportaciones en consultas temáticas sobre desigualdad, educación, sostenibilidad medioambiental, gobernanza, salud y dinámicas de población.

Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSST)

En marzo de 2012, la OIT adoptó un documento estratégico titulado “Cooperación Sur-Sur y Triangular: El camino a seguir” con el que reiteraba que la cooperación Sur-Sur y triangular es primordial para la incorporación de la Agenda de Trabajo Decente. Este tipo de cooperación hace posible aprovechar la experiencia y el conocimiento de sus mandantes mientras se desarrollan capacidades y se intercambian

buenas prácticas. La cooperación Sur-Sur y triangular, además, representa un modo para movilizar recursos.

La CSST funciona únicamente si se respetan los principios de solidaridad y de incondicionalidad. En 2012-2013 los resultados del trabajo de la OIT en CSST incluyeron, entre otros:

- Redacción y adopción de acuerdos, declaraciones de intenciones y declaraciones conjuntas y alianzas por: la Comunidad de Países de Lengua Portuguesa (CPLP – Mozambique, 2013); las organizaciones de trabajadores y empleadores de lengua portuguesa (Brasilia, 2013); China, países IBSA (2012), Panamá y Gobierno de Brasil para apoyar el seguimiento de la III Conferencia Global sobre Trabajo Infantil.
- Participación en la organización de la Exposiciones Mundiales sobre Desarrollo Sur-Sur, en Viena (2012) y Nairobi (2013), que trataron sobre energía y cambio climático y empleos verdes. En estas exposiciones, la OIT celebró Foros de soluciones sobre empleos verdes, desarrollo de competencias, protección social y promoción de los derechos de los trabajadores en el ámbito de la energía renovable y el cambio climático.
- Una recopilación de buenas prácticas sobre CSST dirigida a gobiernos, trabajadores, empleadores y sociedad civil, destinadas a presentar iniciativas basadas en soluciones del sur que han demostrado

“INNOVACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE EMPLEO PÚBLICO Y CRECIMIENTO INCLUSIVO SOSTENIBLE” (MARZO, 2012)

Conferencia Internacional IBSA sobre cooperación Sur-Sur:

La iniciativa de desarrollo trilateral IBSA (India, Brasil y Sudáfrica) ha sido un conductor principal de intercambio y de cooperación Sur-Sur. La primera Conferencia IBSA sobre cooperación Sur-Sur se celebró en Nueva Delhi, en India, en marzo de 2012 gracias al Gobierno de la India, con el apoyo de la OIT. Esta fue la primera conferencia IBSA de ministros de trabajo y representó una oportunidad para intercambiar experiencia y soluciones a retos comunes en programas de empleo público. Gracias a ella, se hizo hincapié en la necesidad de reforzar la colaboración con la OIT para la promoción de la CSST de modo que se pudiera implementar, de manera efectiva, la Agenda de Trabajo Decente.

LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL EN LA INDUSTRIA DEL CHOCOLATE Y EL CACAO: UNA ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA

Esta alianza en Ghana y Costa de Marfil entre la OIT y las principales empresas multinacionales de la industria del chocolate y la confitería pretende eliminar el trabajo infantil, mejorar las condiciones de trabajo garantizando la continuidad de la mano de obra en las granjas de cultivo del cacao a través de las nuevas generaciones y garantizar el suministro.

Ghana y Costa de Marfil son los mayores productores de cacao del mundo con un 60 por ciento de la producción total. En ambos países, en las plantaciones de cacao se llevan a cabo prácticas inaceptables mediante las cuales numerosos niños realizan tareas o trabajos agrícolas peligrosos, con frecuencia a expensas de su asistencia a la escuela. Esto representa una grave violación de los derechos de los niños, que requiere una acción sobre la cadena de suministro.

Mediante esta alianza, los representantes de las empresas se involucran con los mandantes de la OIT y las partes interesadas en la planificación estratégica sobre la eliminación del trabajo infantil en áreas de cultivo del cacao y contribuyen a la implementación de planes de acción nacionales contra el trabajo infantil y de las estrategias de los Sistemas de Monitoreo del Trabajo Infantil (SMTI).

Contribuyendo a la creación de SMTI basados en la comunidad, vinculados a los servicios gubernamentales y a mecanismos de aplicación, el proyecto sirve como



modelo sostenible para la industria que puede ampliarse hasta significar una importante contribución para el logro del objetivo de una reducción del 70 por ciento del trabajo infantil en las comunidades de cultivo de cacao de Ghana y Costa de Marfil para el 2020.

su efectividad en la promoción del trabajo decente. Un ejercicio similar se realizó para los países de lengua portuguesa (CPLP).

Alianzas público-privadas

La OIT estableció 93 nuevas alianzas públicas y privadas (APP) entre 2012 y 2013, frente a 28 que había establecido en el bienio 2010-2011. Este importante aumento significa que el alcance y la amplitud de las áreas cubiertas por las APP han aumentado y cubre los 4 objetivos estratégicos y 14 resultados (en comparación con los 6 de 2008).

La OIT trabaja con empresas, fundaciones y otras entidades privadas, así como con empleadores, trabajadores y sus organizaciones correspondientes, para abordar importantes cuestiones globales del mercado de trabajo, para mejorar las cadenas de suministro y para resolver desafíos específicos del mundo del trabajo. Entre los resultados principales, se incluyen:

- **Empleo:** las APP han contribuido de manera significativa al empleo juvenil, mejorando los

marcos políticos y las capacidades institucionales, favoreciendo la sostenibilidad de los entornos favorables a las pequeñas y medianas empresas y promoviendo el espíritu empresarial.

- **Diálogo social y mejores relaciones laborales:** formación, herramientas, una mejor gestión y cooperación con los trabajadores, en particular en fábricas y cadenas de suministro, mejora de las condiciones laborales, productividad y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.
- **Protección social:** mitigar el impacto del VIH y el SIDA en el lugar de trabajo, prevenir nuevos contagios, mejorar las políticas nacionales y extender soluciones innovadoras en micro seguros a personas previamente excluidas, mejorar la nutrición en el lugar de trabajo, proteger a los trabajadores migrantes y formar a expertos para el diseño y la implementación de sistemas de seguridad social.
- **Normas internacionales del trabajo y la prevención y eliminación del trabajo infantil:** la OIT ha dado apoyo a empresas y principales compradores de las cadenas de suministro para mejorar su rendimiento,

hacerlas más sostenibles y poner sus prácticas en línea con códigos de conducta relacionados con la eliminación del trabajo infantil. Las APP han permitido una mayor comprensión de la situación en el terreno en sectores clave como los del cacao y el tabaco, dando lugar a la mejora de los sistemas de monitoreo del trabajo infantil.

Una tendencia significativa de estos dos últimos años ha sido el aumento de alianzas sin cláusulas de financiación, que han contribuido al conocimiento, la investigación y el desarrollo de herramientas, lo que constituye un elemento clave para garantizar que la OIT sea considerada como centro global de excelencia técnica en el mundo del trabajo.

Fondos fiduciarios de múltiples donantes

En 2012 la Asamblea General de la ONU instó a los Estados miembros a mejorar la flexibilidad y previsibilidad de las contribuciones complementarias dando prioridad a mecanismos de financiación por áreas temáticas y puestos en común a nivel global, regional y por país. Los mecanismos de financiación puestos en común (fondos fiduciarios de donantes múltiples y programas conjuntos independientes) han dado lugar a un cambio radical en la financiación de las actividades operativas del sistema ONU y han mejorado su coherencia, efectividad y eficacia.

Desde 2004 la OIT ha recibido unos 116 millones de dólares EEUU de 36 fondos fiduciarios. Aproximadamente 24 millones de dólares EEUU, en 2012-13, fueron destinados a proyectos de cooperación técnica, principalmente para empleo y protección social. Esto ha sido particularmente ventajoso en algunos países donde no hay oficina de la OIT y en los que los programas MANUD y/o los programas unificados de las Naciones Unidas incluyen áreas de prioridad para los mandantes tripartitos de la OIT.

La financiación común ha mejorado también la colaboración entre agencias con numerosos fondos y programas así como con agencias más pequeñas, abriendo el camino para reforzar las operaciones entre agencias y las alianzas para el trabajo decente.

Alianzas nacionales

Las alianzas nacionales son una de las modalidades de trabajo con un crecimiento más rápido en la cooperación al desarrollo. En el caso de la OIT, en 2012-2013 alrededor de 34 programas y proyectos nuevos se aprobaron en el marco de la financiación nacional alcanzando el 3,8 por ciento de los recursos totales de la cooperación técnica extrapresupuestaria en áreas tan importantes como la protección social, el empleo y la política de empleo, el trabajo infantil y el desarrollo de las competencias.



Mirando hacia el futuro

La guía del Consejo de Administración, la evaluación de países asociados, las iniciativas y organizaciones internacionales, la mejora de la eficiencia interna, la efectividad y las prioridades en la gestión serán la clave para determinar el futuro de los resultados y el impacto de la OIT. Ello tendrá lugar en el contexto de un entorno sometido a cambios en lo que a la cooperación al desarrollo se refiere, dirigido por el principio de la rentabilidad de los recursos, con una gama de nuevos actores y una demanda creciente de eficiencia en la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD).

La estructura tripartita de la OIT y su enfoque basado en los derechos son únicos y su mandato de justicia social se ha demostrado extremadamente oportuno en medio de una de las peores crisis económicas y sociales que el mundo haya conocido. La Agenda de Trabajo Decente de la OIT será fundamental para el nuevo marco global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Más importante todavía es el hecho de que proporciona una respuesta a las aspiraciones centrales de mujeres y hombres de todo el mundo cada día.

La perspectiva del futuro inmediato es compleja. Mientras que ha habido un fuerte crecimiento económico en África, Asia y ciertas partes de América Latina, los problemas persisten en la Eurozona. A ello se deben añadir los problemas de una desigualdad en aumento en el interior de las sociedades, que afectan al crecimiento económico dado que la desigualdad reduce la demanda agregada y exacerba la tensión social. Sería necesario poder contar con una recuperación económica con alto coeficiente de empleo para invertir las preocupantes tendencias de los últimos años.

La preocupación sobre el trabajo decente y productivo se ha presentado como prioridad global durante el proceso de consulta de la agenda de desarrollo post 2015. El trabajo decente y productivo y el crecimiento inclusivo figurarán, con toda probabilidad, entre los nuevos objetivos de desarrollo sostenible. La OIT, mediante su asesoramiento político, su cooperación técnica y su capacidad de investigación se encuentra en un lugar privilegiado para implementar este componente extremadamente importante de la nueva agenda de desarrollo.

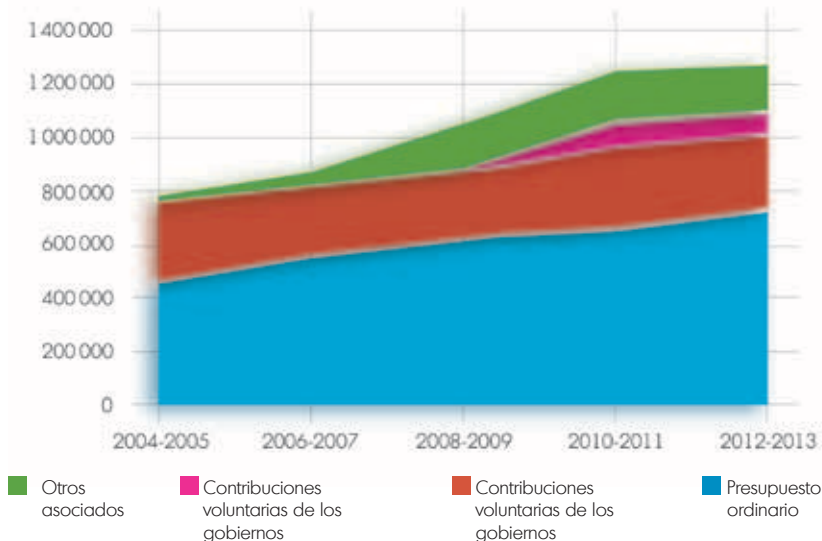


Cambio en el modelo de financiación al desarrollo

La presión sobre el gasto en ayuda al desarrollo significa que los presupuestos de ayuda están, en general, bajo un mayor escrutinio, por lo que la optimización de los recursos representa un elemento fundamental en las decisiones en materia de financiación. Para el bienio 2012-2013 la OIT movilizó más de 530 millones de dólares EEUU en nuevas contribuciones voluntarias, lo que ahora corresponde aproximadamente al 38 por ciento de los recursos totales de la OIT. La financiación básica de la OIT está compuesta por tres elementos:

- Las contribuciones al **Presupuesto general** proceden de todos los Estados miembros de la OIT en virtud de su pertenencia a ella. Las contribuciones de los países se basan en la evaluación de la distribución de las Naciones Unidas. Durante el año 2012-2013 alcanzaron 861,6 millones de dólares EEUU.

Contribuciones a la OIT, 2004-2013
(en miles de dólares EEUU)



- Contribuciones voluntarias para fines específicos** que apoyan proyectos y programas específicos con un calendario determinado y un enfoque predefinido desde el punto de vista geográfico y temático. Las contribuciones voluntarias asignadas a fines específicos ascendieron a 497,9 millones de dólares EEUU en 2012-2013. Esto incluía 352,5 millones de dólares EEUU asignados por los gobiernos y 145,4 millones asignados por otros asociados como las Naciones Unidas, la Comisión Europea, instituciones financieras internacionales y agentes no estatales (incluido el sector privado);
- Las contribuciones voluntarias no asignadas a fines específicos** proporcionan un conjunto de recursos flexibles que son asignados por la OIT de modo flexible allí donde y cuando resulten más necesarios. Las contribuciones no asignadas a fines específicos ascendieron a 36 millones de dólares EEUU en 2012-2013.

Con los Equipos de País de las Naciones Unidas (UNCT) la OIT se vale de su conocimiento, experiencia y probada pericia para proporcionar apoyo técnico y asesoramiento político en varios campos que incluyen empleo, creación de empresas y cooperativas, formación para la empleabilidad y protección social. Mediante los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) y los proyectos de cooperación técnica, la OIT aborda las demandas de empleo de sus mandantes tripartitos, contribuyendo, al mismo tiempo, a los objetivos planteados en los Marcos de Ayuda al Desarrollo de las Naciones Unidas (MANUD), los Programas unitarios de las Naciones Unidas y el Marco de Aceleración de los ODM.

Contribuciones

Instituciones Financieras Internacionales (IFI)	
Banco Mundial	19 257
Banco Europeo de Inversiones	261
Banco Africano de Desarrollo	150

Fundaciones

Instituciones no estatales 18 885	
Fundaciones	3 095
Fondo OPEP para el Desarrollo Internacional (OFID)	1 500
Fundación Consejo de Estados Unidos	1 250
Fundación para la Eliminación del Trabajo infantil en la Producción de Tabaco (ECLT)	265
Fundación Levi Strauss	80
Iniciativas del sector privado	14 573
Compañía petrolera Lukoil	6 000
Subscripciones múltiples Better Work	2 095
Japan Tobacco International SA	1 600
H&M	1 112
MARS, INCORPORATED, EEUU	1 000
Fondo de Inversión Africano para la Agricultura y el Comercio	978
Silotech Qatar	700
Centro de Desarrollo Empresarial (BDC) de Jordania	394
CAOBISCO, Chocolate, Biscuits and Confectionery of Europe, Bélgica	261
Welfare Association, Ramallah	120
Apoyo de donantes múltiples para la Red global de la la OIT sobre empresas y discapacidad	112
Asociación de Comercio Exterior, Bélgica	80
American Eagle Outfitters, Inc	77
Walk Free, Australia	45
Instituciones públicas	60
Universidad de Maastrich	36
Centro Internacional para el Crecimiento – Escuela de Ciencias Económicas y Políticas de Londres (LSE)	24
Interlocutores sociales	650
Federación de Sindicatos de China (ACFTU)	500
Consejo Internacional de Empleadores Marítimos, Reino Unido	150
Otros	507
Fondo Social de la Construcción, Uruguay	410
Iniciativa Internacional de Evaluación de Impacto (3ie) India	81
Consejo Mundial de Iglesias	15

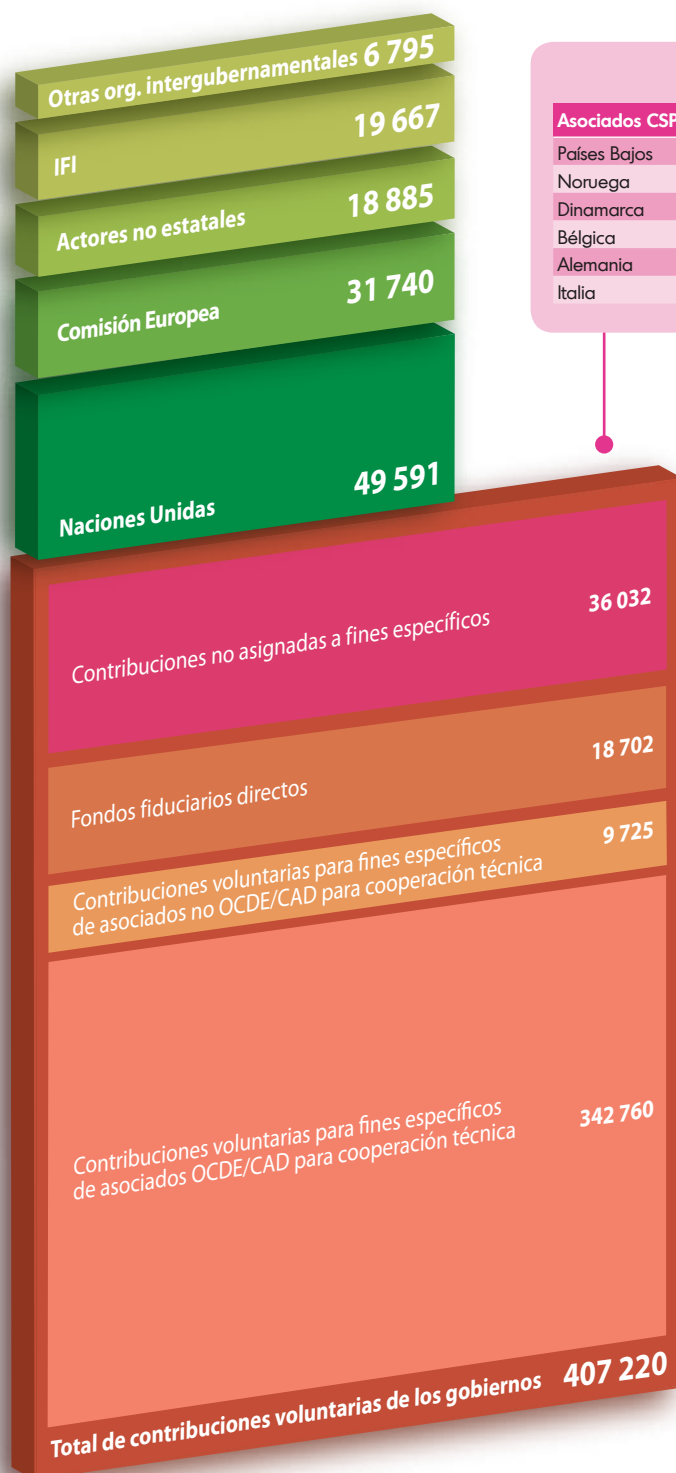
En línea con la visión más reciente sobre la efectividad de la ayuda y política de cooperación al desarrollo internacional, se insta a los donantes a proporcionar financiación flexible, no asignada a fines específicos y previsible, haciendo uso incluso de acuerdos de

colaboración plurianuales inclusivos. La OIT, a su vez, ha fortalecido su capacidad de gestión por resultados mediante, entre otras cosas, un mejor control de calidad.

En 2012-2013 la OIT alcanzó una tasa de ejecución del 80 por ciento, la más alta de su historia.

Perfil de los asociados de desarrollo

Contribuciones voluntarias en 2012-2013 (en miles de dólares de los Estados Unidos)
Total: 533.898



Contribuciones

Asociados CSPO	36 032
Países Bajos	11 650
Noruega	10 335
Dinamarca	7 015
Bélgica	5 606
Alemania	814
Italia	612

Contribuciones

Fondos fiduciarios directos**	18 702
Colombia	4 382
Sudáfrica	4 350
Brasil	1 669
Arabia Saudita	1 649
Liberia	1 258
Bangladesh	1 034
Malasia	658
Jordania	602
Iraq	505
Chile	407
Egipto	404
Camboya	355
Nigeria	333
Congo	208
Grecia	207
República Dominicana	200
Omán	138
Namibia	124
Mozambique	108
Suiza	70
Chipre	43

Contribuciones

Asociados no OCDE/CAD	9 725
Federación de Rusia	4 000
Brasil	3 464
China	1 000
Kuwait	1 000
Panamá	261

Contribuciones

Asociados OCDE/CAD***	342 760
Estados Unidos	72 395
Australia	58 102
Dinamarca	30 118
Noruega	24 349
Canadá	23 224
Reino Unido	20 368
Países Bajos	18 473
Japón	13 616
Bélgica (incluido Flandes)	13 214
Suiza	12 911
Finlandia	10 470
España	10 152
Suecia	10 108
Irlanda	9 809
Luxemburgo	4 347
Alemania	4 224
Italia	3 065
República de Corea	2 140
Nueva Zelanda	1 200
Francia	396
República Checa	79

** Los fondos fiduciarios directos son una modalidad de financiación empleada por Estados miembros para financiar la asistencia técnica de la OIT en sus países.

*** Los asociados OCDE/CAD son miembros del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo.



Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV)

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4, CH-1211, Ginebra 22
Suiza

Tel: +41 22 799 7239 - Fax: +41 22 799 6668
Correo electrónico: pardev@ilo.org

www.ilo.org/resultados

Siga con nosotros en:



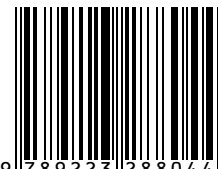
<http://twitter.com/OITnoticias>



<http://www.youtube.com/ilotv>



ISBN 978-92-2-328804-4



9 789223 288044