

Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2007

Segunda edición 2008

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 una traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente / Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación

Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición 2007

ISBN 978-92-2-320331-3 (print)

ISBN 978-92-2-320332-0 (web pdf)

United Nations System Chief Executives Board for Coordination; International Labour Office

guía/trabajo decente/fomento del empleo/ONU y organismos especializados/cooperación interorganismos/cooperación técnica. 13.01.1

Datos de catalogación 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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas 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.

INTRODUCCIÓN	v
LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN	1
A CREACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS	3
A1 Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente, de empleo y favorable a los pobres	6
A2 Promoción de la productividad	8
A3 Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo	10
A4 La inversión	12
A5 Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas	14
A6 Comercio y empleo	16
A7 Políticas sectoriales	18
A8 Desarrollo de los recursos humanos	20
A9 Tecnología y empleo	23
A10 Desarrollo económico local	24
A11 Políticas de mercado de trabajo	26
A12 Ingresos provenientes del empleo	28
A13 El empleo de los jóvenes	30
A14 Respuestas a las crisis	32
A15 Migraciones internacionales	34
B PROTECCIÓN SOCIAL	37
B1 Políticas de protección social	40
B2 Protección contra los riesgos	42
B3 Seguridad en el lugar de trabajo	44
B4 Salud y trabajo	46
B5 Condiciones de trabajo equitativas	48
B6 Sistemas de pensiones	50
C NORMAS Y DERECHOS EN EL TRABAJO	53
C1 Principios y derechos fundamentales en el trabajo	56
C2 Libertad sindical y de asociación	59
C3 Abolición del trabajo forzoso	61
C4 Erradicación del trabajo infantil	64
C5 Lucha contra la discriminación	67
C6 Aplicación de las normas internacionales del trabajo	70
D GOBERNANZA Y DIÁLOGO SOCIAL	73
D1 Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales	76
D2 Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social	79
Anexo DIRECTRICES PARA LA AUTOEVALUACIÓN	83

Antecedentes y mandato

En 2005, reunidos en la Cumbre Mundial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Jefes de Estado y de Gobierno de más de 150 países asumieron el compromiso de poner en práctica un vasto programa internacional que requería la adopción de medidas en los ámbitos mundial, regional y nacional. En particular, en el párrafo 47 del Documento Final de dicha Cumbre Mundial, declararon:

«Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio¹.»

Este compromiso se reafirmó en julio de 2006, cuando la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas debatió el tema titulado «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible». Esas deliberaciones culminaron con la adopción de una Declaración Ministerial en la que los ministros y jefes de delegación participantes reconocieron que el Programa de Trabajo Decente era un instrumento importante para realizar el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, e indicaron su voluntad de hacer que dicho objetivo ocupase un lugar prioritario en las políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como en sus estrategias nacionales de desarrollo, como parte de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, como la erradicación de la pobreza y otras metas fundamentales en el campo del desarrollo². Por consiguiente, pidieron que el sistema multilateral en su conjunto, con inclusión de los diversos fondos, programas y organismos del sistema de las Naciones Unidas, apoyara los esfuerzos para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades, e invitaron a las instituciones financieras y a la Organización Mundial del Comercio (OMC) a hacer lo mismo.

Así, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos se han convertido en elementos centrales de la formulación de políticas a nivel internacional y nacional, y son reconocidos como factores indispensables para el crecimiento económico, la cohesión social y la erradicación de la pobreza, es decir, como elementos esenciales del desarrollo sostenible.

Todo el sistema de las Naciones Unidas está llamado a respaldar los esfuerzos que los países despliegan para cumplir su compromiso con el empleo y el trabajo decente para todos. Con el fin de ayudar en este campo a los organismos miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP) de la JJE decidió que se debía elaborar una guía práctica (*toolkit*) para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente en los ámbitos respectivos. En particular, se pidió a la OIT que dirigiese la preparación de dicha guía práctica en cooperación con los organismos interesados y en consulta con todos los miembros del HLCP. En el párrafo 36 de la Declaración Ministerial adoptada por el Consejo Económico y Social se alentaba a todos los organismos pertinentes «a que colaboren

¹ Resolución núm. 60/1 de la Asamblea General, de 16 de septiembre de 2005.

² Informe del Consejo Económico y Social para 2006 (documento A/61/3).

activamente en la elaboración de la serie de instrumentos para promover el trabajo decente que está preparando la Organización Internacional del Trabajo».

La OIT presentó un primer proyecto de la *Guía Práctica* con ocasión del 12.º período de sesiones del HLCP (Roma, 29-30 de septiembre de 2006). Este Comité acogió favorablemente el enfoque adoptado y pidió a la OIT que la versión definitiva de la *Guía Práctica* se preparase en consulta con los miembros del HLCP y la JJE. Se elaboró entonces un segundo proyecto, basado en las observaciones y propuestas aportadas en comunicaciones escritas por los organismos miembros de ambas entidades y también verbalmente en el marco de consultas directas. El proyecto se remitió entonces a todos los miembros de la JJE, para que éstos formularan nuevos comentarios y modificaciones, antes de la presentación del texto para su examen definitivo por el HLCP en su 13.er período de sesiones (Roma, 20-21 de marzo de 2007). El HLCP acogió y sancionó favorablemente la *Guía Práctica*, que sometió a la aprobación de los Jefes Ejecutivos de todos los organismos miembros de la JJE. Consiguientemente, la JJE adoptó la *Guía Práctica* en su período de sesiones de abril de 2007, celebrado en Ginebra.

Enfoque conceptual y definiciones

Según el concepto definido por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, el trabajo decente es el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT (PTD) es un enfoque programático equilibrado e integrado para hacer realidad los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en los ámbitos mundial, regional, nacional, sectorial y local. Este Programa reposa sobre cuatro pilares, a saber:

- creación de empleo y desarrollo de las empresas;
- protección social;
- normas y derechos en el trabajo;
- gobernanza y diálogo social.

El trabajo decente es un objetivo claramente definido, de carácter universal e indivisible, que se basa en valores y principios fundamentales. Aunque en términos operativos el trabajo decente es una meta evolutiva, que varía en función de las distintas situaciones nacionales y locales, así como de la diversidad de los niveles de desarrollo y las capacidades nacionales, tiene una dimensión respecto de la cual no es posible transigir: su naturaleza integrada y equilibrada. En el Programa de Trabajo Decente se combinan las políticas derivadas de sus cuatro pilares, con el fin de maximizar las sinergias que se establecen entre los mismos cuando se materializan en distintos niveles de políticas y en situaciones concretas. Esto implica que hay que tomar en consideración todas sus dimensiones, y que se ha de descartar tajantemente toda posibilidad de elegir a voluntad tal o cual elemento en detrimento de otros.

En dicho enfoque integrado se combinan las políticas en los niveles macro y micro, las medidas relativas a la demanda y la oferta, el desarrollo empresarial y también los aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo. Tales políticas, estrategias, programas y actividades deben destinarse a grupos desfavorecidos o marginados específicos, como los trabajadores de mayor edad, las personas con discapacidades, los pueblos indígenas y las personas que trabajan en la economía informal y la agricultura.

Hacer del trabajo decente para todos un objetivo central de las políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como de las estrategias nacionales de desarrollo, exige la movilización de todos los actores, tanto en los niveles macro como en los niveles micro (organismos, gobiernos locales y nacionales, trabajadores, empleadores, organizaciones de base comunitaria y donantes), con el fin de estimular la creación de empleos y la mejora de los empleos existentes, y de promover mejores oportunidades para las mujeres, los jóvenes y todos los sectores vulnerables de la población. La incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente requiere que todas las partes interesadas adopten un enfoque integrado, independientemente de sus mandatos y áreas de actividad concretas.

La existencia de un verdadero respeto por la responsabilización nacional es esencial para aplicar el Programa de Trabajo Decente a nivel de los países. Las políticas y estrategias deben concebirse, combinarse y secuenciarse para responder a las necesidades particulares de cada país, ya que no hay soluciones válidas para todos. En el contexto de la globalización, es por supuesto importante pensar en términos globales y tener en cuenta la forma en que los cambios en los mercados y sistemas financieros y comerciales mundiales, la ciencia y la tecnología, y la evolución económica, social y cultural a nivel mundial inciden en el empleo, la empleabilidad y la seguridad de los trabajadores en diferentes partes del planeta. Al mismo tiempo, es importante también la preparación institucional y legislativa a nivel nacional. Mientras que, por una parte, es necesario crear un entorno mundial favorable al empleo y al trabajo decente, por otra parte también hace falta fomentar y apoyar la acción en los niveles local y comunitario a fin de beneficiar a la mayor parte de la fuerza de trabajo de todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, y en particular de los países en desarrollo, en los cuales debería prestarse especial atención a la necesidad de mejorar la economía informal, el sector agrícola y las microempresas y pequeñas empresas.

Finalidad y contenido de la *Guía Práctica*

La naturaleza pluridimensional del Programa de Trabajo Decente y la importancia que en éste se da al carácter central y universal de la actividad productiva humana determinan que el PTD se relacione, interactúe y comparta elementos con importantes ámbitos de la política económica y social, así como con las temáticas de los derechos humanos, la reducción de la pobreza, el crecimiento económico, la integración y la cohesión social, la democracia, la seguridad, el desarrollo sostenible y prácticamente todas las políticas sectoriales, que quedan comprendidas de forma vertical o transversal en las responsabilidades y mandatos de los distintos componentes del sistema multilateral, como la Secretaría, los fondos y programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas, las instituciones de Breton Woods y la OMC.

La *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* será un instrumento eficaz para fomentar una mayor coherencia y convergencia de políticas entre la amplia gama de acciones interrelacionadas del sistema multilateral, de conformidad con los objetivos internacionales convenidos globalmente y suscritos por todos los países.

La *Guía Práctica* tiene por objeto servir de «lupa» para que los organismos observen la forma en que sus políticas, estrategias, programas y actividades se relacionan con los resultados en materia de empleo y trabajo decente, y determinar cómo se podrían mejorar estos resultados teniendo plenamente en cuenta las repercusiones que dichas políticas, estrategias, programas y actividades tienen en el empleo y el trabajo decente, tanto en la etapa de formulación como en la de prestación de asesoramiento y ayuda a los países y mandantes para su adopción y aplicación. El enfoque de la *Guía* es muy similar al que se adoptó durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, porque proporciona al usuario una lista de comprobación de cuestiones destinadas a explicar claramente los vínculos que existen entre el trabajo decente y los diferentes temas y esferas políticas de los organismos respectivos.

La finalidad de la *Guía Práctica* es facilitar la evaluación de los vínculos y la materialización de la posible contribución de las políticas, estrategias, programas y actividades de los organismos internacionales, tanto por separado como colectivamente, a los resultados en materia de empleo y trabajo decente.

La *Guía* contiene una lista de cuestiones claves que se articulan en torno a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, y que tienen por objeto orientar a los organismos en cuanto a:

- determinar si sus políticas, estrategias, programas y actividades pueden afectar a los resultados en materia de empleo y trabajo decente, en sus distintas dimensiones, a nivel mundial, regional, nacional, sectorial y local;
- estudiar la forma en que los efectos de esas políticas, estrategias, programas y actividades se tienen o se podrían tener en cuenta o pueden o podrían evaluarse de manera más sistemática, y
- promover medios concretos para optimizar los resultados en materia de empleo y trabajo decente en el marco de sus políticas y actividades, idealmente en la fase de formulación.

Cada organismo tiene su propio mandato, objetivos y estrategias y, por ende, una perspectiva diferente en lo que atañe a la incorporación del empleo y el trabajo decente a su propia labor. Si bien es cierto que la *Guía Práctica* abarca una diversidad de cuestiones aplicables a los distintos mandatos y esferas de acción, en modo alguno puede considerarse exhaustiva. La lista de comprobación para la autoevaluación que figura en la *Guía* es indicativa del tipo de cuestiones que los organismos, o diferentes unidades dentro de ellos, pudieran plantearse para evaluar y potenciar al máximo el efecto de las políticas, estrategias, programas y actividades relativas al empleo y el trabajo decente. Muchas de las cuestiones se centran en los datos empíricos recogidos en el terreno, en las actividades técnicas de la OIT y en los conocimientos aportados por los mandantes tripartitos de la OIT, a saber, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. La *Guía* se perfeccionará y modificará ulteriormente a fin de incluir nuevos datos e información procedentes de otros organismos internacionales. Se podrá entonces introducir nuevas mejoras técnicas para profundizar en sectores específicos, arrojar luz sobre otras cuestiones o poner de relieve los nexos o las sinergias que existen entre las distintas esferas de políticas. En suma, se espera que esta *Guía Práctica* servirá de punto de partida para un proceso fructífero de intercambio de información con el fin de lograr coherencia en el asesoramiento sobre las políticas relativas al trabajo decente, incorporándolo en todos los aspectos del programa común de desarrollo del sistema multilateral.

Cada organismo debería poder determinar si las esferas de políticas que figuran bajo los encabezamientos de cada sección principal de la *Guía Práctica* son o no pertinentes para sus mandatos específicos. En el futuro, se podría elaborar una matriz que muestre los principales elementos comunes entre los mandatos de las instituciones y los aspectos del trabajo decente en los que se basan. Ello

contribuiría a determinar con rapidez los principales vínculos y hacer que la *Guía* sea más interactiva y fácil de usar. Sin embargo, cabe señalar que todos los ámbitos de actividad de los organismos están de alguna forma relacionados con cuestiones del empleo y el trabajo decente. Tales vínculos pueden ser directos y evidentes en algunos casos, e indirectos y menos obvios en otros. Se recomienda encarecidamente a los usuarios de la *Guía* que lean atentamente todas las preguntas y reflexionen detenidamente sobre ellas antes de centrarse en las que requieren una acción más inmediata de sus organismos respectivos.

A fin de facilitar el proceso de determinación de los vínculos entre las esferas de políticas, cada sección va precedida de una breve introducción. Además, luego de las series de preguntas se han incluido recuadros en los que se describen los posibles vínculos entre, por una parte, el empleo y el trabajo decente y, por la otra, los programas de diversos organismos. En los recuadros se proporcionan también ejemplos que refuerzan la necesidad de incorporar sistemáticamente las cuestiones del empleo y el trabajo decente.

La experiencia muestra que el reajuste de las políticas laborales y sociales es costoso y tiene pocas posibilidades de éxito. Por consiguiente, lo ideal sería que los organismos utilizaran la lista de comprobación para considerar *a priori* y no *a posteriori* las repercusiones de sus políticas y programas en el empleo y el trabajo decente. El reto consiste en generar un cambio de paradigma en nuestro pensamiento, de forma que consideremos los resultados que nuestras políticas y programas pueden tener en relación con el empleo y el trabajo decente *antes* de su formulación, a fin de minimizar los efectos adversos y de potenciar al máximo los resultados positivos. Se trata de una dificultad a la que también tuvimos que hacer frente durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, pero que se ha superado poco a poco, como lo demuestra el hecho de que la perspectiva de género se utiliza ahora habitualmente en la formulación de las políticas y los programas.

Formato de la *Guía Práctica* y propuestas de uso

La *Guía Práctica* se presenta en forma de cuestionario de diagnóstico destinado a detectar vínculos y posibilidades de sinergia. Su organización en secciones corresponde a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente; a cada una de ellas se ha aplicado un color diferente para facilitar su identificación (rosa para la creación de empleo y el desarrollo empresarial; verde para la protección social; amarillo para las normas y derechos en el trabajo, y naranja para la gobernanza y el diálogo social). Los cuatro pilares no son compartimentos totalmente estancos, sino que forman parte de un enfoque integrado, por lo que hay coincidencias parciales entre ellos. El número de páginas que ocupa cada sección no es indicativo de la importancia atribuida a cada pilar del trabajo decente. En realidad, ciertos elementos, como el diálogo social y la participación de los interlocutores tripartitos en el diseño de las políticas y programas, se han tratado también en otras partes de la *Guía*. Asimismo, en las series de preguntas se insiste no sólo en las dimensiones cuantitativas del trabajo, sino también en las cualitativas, y se aplica un enfoque basado en la igualdad de género.

En su formato actual, la *Guía Práctica* constituye un documento maestro o «caja de herramientas» que cada organismo o grupo de organismos debe ampliar, profundizar y adaptar en función de los ámbitos de competencia específicos en que se aplicará. La *Guía* se ha diseñado como un conjunto de recursos flexibles, al cual se pueden ir añadiendo de forma progresiva otras herramientas pertinentes, nuevas o ya existentes, como, por ejemplo, normas internacionales y nacionales,

instrumentos, conocimientos, políticas, datos, prácticas óptimas y lecciones extraídas de la experiencia. Así, puede considerarse como un documento evolutivo y de «fuente abierta», que todos los organismos interesados y sus respectivos mandantes, asociados y homólogos han de mejorar, desarrollar y ampliar de forma continua.

Con tal fin, en el dominio de Internet de la JJE (CEB) se está construyendo un sitio web en el que se podrá consultar la última versión de la *Guía Práctica*; asimismo, se dispondrá de una plataforma interactiva que se irá mejorando continuamente para que todos los organismos puedan publicar sus herramientas y prácticas óptimas pertinentes, o instalar enlaces hacia las mismas, y entablar discusiones sobre temas que exijan una sinergia de políticas, investigación, recopilación de datos, análisis, la elaboración conjunta de nuevas herramientas y acciones conjugadas. Si bien la OIT está dispuesta a proporcionar el apoyo técnico necesario para llevar a cabo esta empresa, en última instancia incumbe a cada organismo hacer un uso eficaz de la *Guía* para incorporar sistemáticamente las preocupaciones relativas al trabajo decente en todas las dimensiones pertinentes de sus respectivos mandatos y actividades.

Destinatarios

La *Guía Práctica* tiene como fin promover la coherencia y suscitar sinergias para reforzar el papel de los organismos participantes en la JJE en la promoción del trabajo decente para todos, a través de las actividades que llevan adelante en los ámbitos mundial, regional y nacional. Por consiguiente, va dirigida al personal de los miembros de la JJE, tanto en las sedes como en el terreno. Se podrán identificar destinatarios más específicos para las futuras versiones de la *Guía*, que se adaptarán en función de las esferas de acción específicas. En la práctica, los beneficiarios indirectos de la aplicación de esta *Guía* y/o de las futuras versiones adaptadas por los organismos participantes en la JJE serán los mandantes nacionales y los grupos meta de cada una de estas instituciones, así como, en última instancia, las personas de todo el mundo que aspiran legítimamente a tener una oportunidad justa de conseguir un trabajo decente.

Aplicación de la *Guía Práctica*: medidas futuras

El objetivo general de la *Guía Práctica* es fomentar sinergias y realzar el impacto que las actividades de los organismos miembros de la JJE tienen en materia de empleo y trabajo decente, en la perspectiva de coadyuvar al logro de un enfoque coherente en todo el sistema para la aplicación del Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005. Como parte de los esfuerzos encaminados a reformar las Naciones Unidas y alcanzar el objetivo de la unificación del sistema («*One UN*»), la *Guía* y su sitio web permiten también intercambiar conocimientos de forma eficiente y sistemática, definir sinergias en materia de políticas, evitar la duplicación de funciones, fomentar el diálogo sobre políticas y centrar así la cooperación entre organismos en torno a un programa común para el desarrollo internacional. El fomento de una mayor coherencia de las políticas en el marco del asesoramiento prestado a nuestros respectivos mandantes se traducirá en una mayor eficacia general.

Los futuros esfuerzos para ampliar la *Guía Práctica* y ponerla en práctica deberían aprovechar al máximo este potencial. En ese sentido, la presente versión de la *Guía* debería considerarse un primer

paso. Su aplicación en los diversos organismos dará lugar a una evaluación y un debate interno acerca de la manera en que las políticas, estrategias, programas y actividades que llevan a cabo en sus esferas temáticas sustantivas (educación, salud, desarrollo rural, comercio, etc.) inciden en los resultados en materia de empleo y trabajo decente. Ese proceso en sí mismo puede conducir a efectuar ajustes que permitan aprovechar las oportunidades que surjan para estimular sinergias y encauzar el potencial aún no explotado.

En el curso de las consultas sobre el proyecto de *Guía Práctica* que el equipo de la OIT celebró con algunos de los organismos que participan en la JJE surgieron diversas ideas sobre posibles medidas complementarias y adicionales. Las medidas futuras que se exponen a continuación están basadas en esas ideas, así como en las propuestas que figuraban en ese proyecto de *Guía*.

1. Seguimiento y apreciación de la autoevaluación institucional. La aplicación de la *Guía Práctica* por los organismos interesados arrojará luz sobre su pertinencia y utilidad, tanto reales como potenciales, y pondrá de manifiesto sus deficiencias y aspectos susceptibles de mejora. El diálogo con los organismos y las enseñanzas adquiridas en la aplicación de la *Guía* y en la evaluación de sus resultados serán decisivos para determinar qué esferas son propicias a las sinergias y la cooperación con respecto a las políticas y cuáles necesitan de más clarificaciones y actividades analíticas para sustentar la elaboración de políticas y programas. En la Declaración Ministerial adoptada en 2006 por el Consejo Económico y Social, se pidió a la OIT que prestara apoyo a los demás organismos del sistema en sus esfuerzos por incorporar sistemáticamente en sus actividades los temas del empleo y el trabajo decente, así como en la elaboración de planes de acción de duración determinada para el período que culmina en 2015, en colaboración con todas las partes interesadas. Se espera que la *Guía* sea un instrumento útil a esos efectos.

2. Toma de conciencia y desarrollo de capacidades en los organismos. Conforme las instituciones vayan tomando mayor conciencia de las relaciones existentes entre el trabajo decente y sus políticas, estrategias, programas y actividades, tal vez sea necesario impulsar el desarrollo de capacidades. La autoevaluación de los organismos sobre la base de la *Guía Práctica* es en sí misma un proceso de creación de capacidades y generación de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y sobre la forma en que estas cuestiones se articulan con la labor general del sistema. Dicho proceso puede complementarse con actividades de sensibilización y capacitación del personal de los organismos interesados, tanto en sus sedes como en sus oficinas exteriores, acerca de cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente. La OIT está dispuesta a impulsar con otros organismos interesados de las Naciones Unidas un diálogo sobre políticas y la organización de seminarios para desarrollar capacidades. Muchos organismos tal vez deseen compartir sus propios instrumentos y conocimientos útiles, incorporándose así a este proceso conjunto de capacitación.

3. Puesta en común de los medios y recursos pertinentes. De forma paralela y complementaria con respecto a las actividades conjuntas de desarrollo de capacidades, la puesta en común de todos los medios y recursos pertinentes en torno a las preguntas incluidas en el sitio web de la *Guía Práctica* es una etapa importante para establecer un inventario de los actuales conocimientos e instrumentos sobre políticas, determinar cuáles son las lagunas de información y detectar la necesidad de disponer de nuevos medios con vistas a la integración correcta y eficaz de los resultados en materia de empleo y trabajo decente en la labor del sistema multilateral. Los medios existentes aportados por los organismos interesados se agruparían entonces en torno a las preguntas incluidas en

el sitio web de la *Guía Práctica*, al que se agregarían nuevos conocimientos y medios a medida que se plantearan nuevas cuestiones y necesidades y se colmaran las lagunas. Otro valioso resultado de esta etapa sería el aprendizaje mutuo y el intercambio efectivo de conocimientos, lo que contribuiría a evitar que en el sistema multilateral se dupliquen funciones o se derrochen esfuerzos en iniciativas que terminan por «reinventar la rueda», y a lograr sinergias entre las políticas.

4. Elaboración conjunta de políticas y herramientas operativas. Una de las ideas propuestas se refiere a agrupar varios organismos en torno a determinados temas que tienen relación con el empleo y el trabajo decente, con el fin de elaborar conjuntamente políticas y herramientas operativas que permitan mejorar los resultados en materia de trabajo decente de los programas y actividades que tratan de esos temas. Obviamente, ello exigiría un trabajo analítico conjunto, que luego se traduciría en la elaboración de políticas y herramientas que se incluirían y difundirían ampliamente en el sitio web de la Guía. Como sugieren las preguntas de la Guía Práctica, hay una diversidad de herramientas y metodologías específicas que pueden utilizarse para ayudar a los países a optimizar la creación de empleo y el fomento del trabajo decente, dependiendo de la esfera concreta de aplicación o de intervención normativa: educación y desarrollo de competencias profesionales, políticas macroeconómicas o comerciales, desarrollo empresarial, protección social, buena gobernanza, diálogo social, etc. Tanto la OIT como otras organizaciones tienen posibilidades para llevar a cabo actividades de investigación y desarrollo sobre dichas herramientas específicas, y también es posible elaborar instrumentos específicos para cada organismo, en función de la demanda.

5. Diversificación y adaptación de la Guía Práctica a contextos particulares. La versión original de la *Guía* se ha concebido para ser utilizada en la evaluación preliminar de las herramientas básicas, y por ende está destinada a una amplia aplicación por cada uno de los miembros de la JJE. Ahora bien, tal vez se necesiten aplicaciones más específicas, a medida que los organismos vayan determinando los vínculos y esferas de interés más específicos, así como la pertinencia y aplicabilidad del trabajo decente en el marco de sus mandatos e intereses respectivos. A continuación se proponen algunos criterios para la preparación de versiones específicas o versiones adaptadas de la *Guía*:

- Guías prácticas específicas por sectores: destinadas principalmente a los organismos miembros de la JJE que se ocupan de sectores determinados.
- Guías prácticas para grupos específicos: destinadas a grupos de organismos interesados en lograr mayores sinergias entre las políticas relativas a las esferas de acción comunes.
- Guías prácticas centradas en los países: destinadas principalmente a los Equipos de las Naciones Unidas en el País, y a estructuras de desarrollo integrado para la cooperación internacional a nivel de los países.
- Guías prácticas para países específicos: destinadas a los mandantes y homólogos nacionales de los organismos internacionales, en el marco de la elaboración y aplicación de estrategias y planes nacionales de desarrollo.
- Guías prácticas temáticas: destinadas a esferas de actividad específicas que requieren una mayor comprensión y mejores resultados en materia de empleo y trabajo decente (por ejemplo, las situaciones de crisis y la reconstrucción).

6. Desarrollo y aplicación experimental en los países. En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, proceso en el que todos los organismos del sistema procuran actuar de manera coordinada y coherente a nivel nacional, la *Guía Práctica* y sus ampliaciones podrían servir, con carácter prioritario, de marco para una programación conjunta por parte de los organismos de las Naciones Unidas en contextos nacionales específicos, y adaptarse, de forma conjunta, a las necesidades y circunstancias nacionales. Se podrían seleccionar algunos países para efectuar ensayos a fin de determinar de qué forma se podría llevar a cabo una evaluación conjunta de los efectos que las actividades del sistema de las Naciones Unidas tienen en el empleo y el trabajo decente en un país determinado. Los Equipos de las Naciones Unidas en el País podrían aunar sus esfuerzos para elaborar y poner a prueba en sus operaciones una guía centrada en el ámbito nacional. Sería particularmente interesante llevar a cabo este ejercicio en algunos de los países piloto de la iniciativa de unificación de las acciones de las Naciones Unidas («*One UN*»). Análogamente, siguiendo el proceso explicado *supra*, la *Guía* podría dar lugar a la elaboración de una herramienta para un sector o un organismo específico, la cual podría someterse a prueba en países piloto, con miras a optimizar su pertinencia con respecto a los contextos y necesidades nacionales.

Las medidas complementarias futuras respecto de la presente *Guía Práctica*, que se enumeran más arriba, ilustran la capacidad que tiene ésta de crear una dinámica positiva de intercambio e interacciones entre los organismos miembros de la JJE, que contribuirá a unificar el contenido del compromiso contraído con nuestros mandantes para ayudarlos a sortear las dificultades del proceso de aplicación del Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005 y de la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social, a fin de alcanzar los objetivos internacionalmente convenidos, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Se ha propuesto establecer un grupo de trabajo integrado por los miembros interesados de la JJE, con el cometido de supervisar y coordinar las medidas expuestas más arriba y de seguir promoviendo el desarrollo de la *Guía Práctica* para que ésta alcance su pleno potencial.

Una vez que la *Guía Práctica* se haya desarrollado y aplicado cabalmente, conforme a lo antes señalado, constituirá la primera propuesta metodológica de la JJE para todo el sistema con el fin de poner en práctica el compromiso contraído en la Cumbre Mundial de 2005. Además, servirá de ejemplo práctico de la forma en que una cuestión global puede incorporarse en los programas de los diferentes países. Esta iniciativa, como tal, podría reproducirse en otros ámbitos pertinentes para la totalidad del sistema multilateral, a fin de reforzar la coherencia de las políticas del mismo y acentuar la convergencia de sus actividades. Por ende, ello aportaría enseñanzas útiles para la iniciativa a favor de una mayor coordinación del sistema de las Naciones Unidas («*One UN*»), preconizada por el Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas.

Lista de comprobacion para la autoevaluacion

Creación de empleo y desarrollo de las empresas



A1	Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente, de empleo y favorable a los pobres	6
A2	Promoción de la productividad	8
A3	Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo	10
A4	La inversión	12
A5	Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas	14
A6	Comercio y empleo	16
A7	Políticas sectoriales	18
A8	Desarrollo de los recursos humanos	20
A9	Tecnología y empleo	23
A10	Desarrollo económico local	24
A11	Políticas de mercado de trabajo	26
A12	Ingresos provenientes del empleo	28
A13	El empleo de los jóvenes	30
A14	Respuestas a las crisis	32
A15	Migraciones internacionales	34

A Creación de empleo y desarrollo de las empresas

Todos los campos de intervención de los organismos internacionales y todas las políticas, estrategias, programas y actividades de estos organismos destinadas a ayudar a que los Estados Miembros cumplan sus compromisos tienen inevitablemente una incidencia directa o indirecta en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Independientemente de su índole o mandato, todos los organismos, por medio de sus actividades, influyen en el empleo, ya sea en lo que atañe al número y la calidad de los puestos de trabajo creados, eliminados o modificados, a la dinámica de la producción, a la organización del trabajo, tanto del sector público como del sector privado, al entorno financiero, comercial y tecnológico en el que se realiza la actividad económica correspondiente o a las condiciones de trabajo de los trabajadores en cuestión.

Cuando un organismo adopte una decisión sobre cuestiones como las siguientes:

- la forma de llevar a cabo una reforma de la educación o la salud;
- la puesta en marcha de un proyecto de infraestructura;
- la actuación en caso de catástrofe natural o conflicto armado;
- la introducción de nuevas tecnologías en la agricultura, la manufactura o el turismo;
- la propuesta de sistemas alternativos en materia de energía o comunicaciones;
- el asesoramiento sobre aspectos macroeconómicos;
- la adopción de planes para reducir la pobreza;
- la promoción de la seguridad alimentaria;
- la consideración de la sostenibilidad medioambiental;
- la lucha contra el VIH/SIDA;
- la prevención de la toxicomanía y la delincuencia;
- la promoción de una política demográfica; o
- la protección de un sitio que pertenece al patrimonio histórico,

debería tomar plenamente en consideración los distintos aspectos del empleo y su calidad. Si estos aspectos cruciales son desatendidos, el sistema internacional en su totalidad perderá una oportunidad de hacer una contribución importante en pos de los objetivos comunes del crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la cohesión social en los Estados Miembros.

Para alcanzar estos objetivos comunes es indispensable perseguir, evaluar y medir los resultados en materia de empleo y de trabajo decente en cada esfera de la cooperación internacional y maximizar el potencial del empleo y el trabajo decente.

Para más información sobre el empleo y el Programa de Trabajo Decente, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment>

A1 Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo y favorable a los pobres

Se espera que todos los organismos internacionales, inclusive los que no se ocupan directamente de cuestiones económicas y financieras, promuevan, apoyen o al menos no obstaculicen el crecimiento económico y la autosuficiencia de los países. Ahora bien, el crecimiento económico no da necesariamente lugar a la creación de puestos de trabajo o a más oportunidades de empleo para la población en situación de pobreza o los marginados. La integración deliberada de la dimensión de crecimiento del empleo en las políticas y medidas de crecimiento económico contribuye a potenciar al máximo los beneficios para la población, así como la sostenibilidad del crecimiento económico mismo.

		Sí	No
1.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el crecimiento económico mediante sus políticas, estrategias, programas y actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Considera su organismo explícitamente la incidencia de dicho crecimiento en la creación el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Subrayan deliberadamente sus políticas, estrategias, programas y actividades «el crecimiento económico con alto coeficiente de empleo», es decir, un modelo de crecimiento económico que genera empleo y mejora la calidad de los puestos de trabajo (trabajo decente)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Al diseñar, ejecutar y evaluar dichas políticas, estrategias, programas y actividades, ¿mantiene su organismo un diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿En ellas se da prioridad o atención especial a un crecimiento favorable a los pobres, es decir, a un modelo de crecimiento económico centrado en las necesidades de los pobres de las zonas urbanas y rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿En ellas se toman explícitamente en consideración las relaciones entre la reducción de la pobreza y la generación de empleos de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿En ellas se consideran explícitamente no sólo el número sino también la calidad de los empleos creados (es decir, el nivel de ingreso, las condiciones de trabajo, la cobertura de seguridad social)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Contribuyen las mismas a convertir el empleo en un objetivo central de las estrategias nacionales de desarrollo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Se traduce esto en la integración del empleo en los marcos comunes de desarrollo internacional, como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), los marcos de asistencia a los países y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

A nivel mundial, el crecimiento económico se ha acelerado en los últimos veinte años, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Sin embargo, la creación neta de empleos ha sido bastante desalentadora. Pese a que se ha convertido en una de las cuestiones prioritarias de los sondeos de opinión en todo el mundo, la disponibilidad de puestos de trabajo para todos aquellos que quieren trabajar no sigue el ritmo del crecimiento económico.

Por ejemplo, aun cuando sus economías crecieron prácticamente al mismo ritmo (un aumento anual del PIB de 4 por ciento entre 1999 y 2003), la variación porcentual del número de personas empleadas correspondiente a cada punto porcentual del crecimiento del PIB fue de 0,91 en Argelia, 0,43 en Hong Kong, 1,07 en Jordania, 0,28 en Marruecos, 0,63 en Pakistán, 0,32 en Puerto Rico y 0,85 en Trinidad y Tabago.

Surge entonces la necesidad de determinar por qué el crecimiento del empleo que resulta de un aumento de un punto porcentual del crecimiento de la producción alcanza tasas tan diversas, y de encontrar la forma de aumentar el coeficiente de empleo generado por el crecimiento.

Al formularse las estrategias de reducción de la pobreza en los países, con vistas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se han hecho grandes esfuerzos para dotarse de herramientas que permitan definir las prioridades y acciones en el plano local y nacional. Aunque es evidente que las cuestiones relativas al empleo son fundamentales para la reducción de la pobreza, las estrategias en este campo no suelen abordar el empleo, sino que se concentran más bien en las transferencias directas y las cuestiones conexas. Es necesario que en dichas estrategias se tome en cuenta la importancia de la generación de ingresos mediante el trabajo decente como medio para poner en marcha los mecanismos de mitigación de la pobreza. Los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), y otros marcos integrados de cooperación internacional, son instrumentos que ayudan a los países a definir prioridades y planes de acción para reducir la pobreza, y que deberían ser explícitos en lo que atañe al empleo y el trabajo decente.

Para más información sírvase consultar la dirección:

http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

A2 Promoción de la productividad

La mayoría de los campos de la acción internacional tienen incidencia en la productividad de los sectores económicos y sociales. Dado que la productividad no es necesariamente un objetivo explícito de dicha acción, por lo general el impacto de la misma en términos de aumento o disminución de la productividad pasa desapercibido. No obstante, las políticas, estrategias, programas y actividades emprendidas por los organismos internacionales en los niveles macro, meso o micro pueden diseñarse de tal manera que optimicen los resultados en materia de productividad y ejerzan un impacto positivo en el empleo del país de que se trate.

Los mandatos de algunos organismos internacionales están claramente relacionados con la productividad (por ejemplo, en ámbitos como la educación, la agricultura, la industria manufacturera, el comercio y las comunicaciones), pero en los mandatos de otros es más difícil reconocer este vínculo (como es el caso de los que se ocupan del turismo, la salud, el clima, las respuestas en caso de crisis o las migraciones). Habría que considerar la forma de incluir en los mandatos de cada uno de los organismos la promoción de la productividad con una perspectiva de trabajo decente.

		Sí	No
2.1	¿Se han diseñado las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo de manera que incidan en la productividad en los campos considerados y que puedan medir dicha incidencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Se toma en consideración en ellas explícitamente la relación entre la productividad y sus efectos potenciales o concretos sobre el crecimiento del empleo y la creación y destrucción de puestos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Se da en ellas una prioridad específica a las medidas destinadas a evitar los posibles efectos perjudiciales en el empleo o las fluctuaciones de la productividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Se trata en ellas la cuestión relativa a la forma en que se distribuyen los incrementos de la productividad, en beneficio no sólo de los empleadores sino también de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Se trata en ellas la cuestión relativa a la mejora de la productividad en las zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Celebra su organismo consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores o con otros interlocutores pertinentes en lo que atañe a las consecuencias posibles de sus políticas, estrategias, programas o actividades para los grupos considerados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Crece la preocupación de los países por encontrar la forma de incrementar la productividad a fin de realzar su nivel de competitividad en la economía mundial. Al dar asesoramiento en materia de política de productividad, cada organismo – independientemente de su mandato y ámbito de acción – tendrá que analizar no sólo el papel de la innovación y de las opciones tecnológicas, sino también la importancia de contar con buenas relaciones laborales en el lugar de trabajo.

A3 Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo

Un buen entorno macroeconómico y la estabilidad fiscal en los planos nacional e internacional son fundamentales para la creación de puestos de trabajo. Las políticas, estrategias, programas y actividades de los organismos internacionales pueden contribuir, directa o indirectamente, a mejorar este entorno e incluso a garantizar que favorezca el crecimiento del empleo y el establecimiento de condiciones de trabajo decentes.

Aun cuando su organismo no brinde directamente asesoramiento en materia de políticas macroeconómicas, es muy probable que lleve a cabo diferentes actividades que pueden influir en dichas políticas o ser influidas por ellas. No cabe duda de que situaciones como los conflictos armados, las crisis económicas, el cambio climático o las migraciones – por nombrar unas cuantas – están relacionadas con el entorno macroeconómico en los planos nacional e internacional.

		Sí	No
3.1	¿Están relacionadas las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo con los aspectos macroeconómicos (políticas presupuestarias o monetarias, tasas de interés, tipos de cambio, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De no ser así:			
3.2	¿Se tiene en cuenta en ellas el efecto del entorno macroeconómico sobre el empleo y el trabajo decente en su esfera de actividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
3.3	¿Se toman en cuenta en ellas explícitamente aspectos relativos al mercado de trabajo (fijación de salarios y precios, demanda u oferta de mano de obra, productividad, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En tal caso:			
3.3.1	¿Se discuten o conciertan dichas políticas, estrategias, programas o actividades con las organizaciones de empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.2	¿Se discuten o conciertan con las organizaciones de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Se ocupan de la manera en que las políticas fiscales afectan al empleo en el plano nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En tal caso:			
3.4.1	¿Analizan la composición de los presupuestos públicos tomando en consideración el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.2	¿Analizan los aspectos distributivos de los impuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.3	¿Fomentan la educación, la salud, la protección social o las políticas sobre el mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.4	¿Utiliza su organismo algún instrumento para evaluar la incidencia de las políticas fiscales en el empleo y su calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Sí	No
3.5	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se toma en consideración la forma en que la inflación afecta a la fijación de los salarios o a otras cuestiones relacionadas con el funcionamiento de los mercados de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En tal caso:			
3.5.1	¿Se fijan en ellas metas compatibles con un nivel de desempleo bajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.2	¿Se modifican las mismas en caso de que las tasas de desempleo aumenten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.3	¿Se incorporan en ellas enfoques diferentes a corto o largo plazo para abordar el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.4	¿Se utilizan en ellas instrumentos para evaluar el efecto de la inflación en el empleo y su calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se toma en consideración la forma en que las tasas de interés o los tipos de cambio afectan la competitividad y el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En tal caso:			
3.6.1	¿Se toma en consideración en ellas la forma en que el acceso al crédito afecta a las pequeñas, medianas o grandes empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6.2	¿Se utilizan en ellas instrumentos para evaluar el efecto de los regímenes cambiarios en el empleo y su calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

A4 La inversión

La inversión es fundamental para el crecimiento económico y el desarrollo. No obstante, en los sectores, regiones y países donde se promueve la inversión se suele desaprovechar su potencial en términos de creación de empleo y de mejora de la situación del empleo y de las condiciones de trabajo. En todos los ámbitos de actividad de la cooperación internacional, el potencial de la inversión en lo que atañe a los resultados en materia de empleo y trabajo decente puede elevarse al máximo cuando constituyen un objetivo explícito, como son los beneficios estrictamente económicos de la inversión.

Independientemente del mandato de cada organismo, la inversión siempre está presente, ya sea en forma de asesoramiento sobre la mejor manera de hacer inversiones en campos como la educación, la salud, la agricultura o las infraestructuras, en forma de financiación o en forma de suministro de tecnología para realizar las inversiones.

		Sí	No
4.1	¿Promueve su organismo políticas, estrategias, programas o proyectos de inversión o presta asesoramiento a países en este ámbito?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se tiene en cuenta alguna opción particular entre la gran variedad de ofertas tecnológicas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿En ellas se toman en consideración los aspectos relacionados con la organización de la producción y sus efectos sobre los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Se toman en consideración las repercusiones sobre la cantidad y la calidad de los empleos creados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Se favorecen en ellas los medios de inversión o de producción con alto coeficiente de empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿Realiza su organismo evaluaciones de las repercusiones en el empleo derivadas de las inversiones en infraestructuras que financia o que tiene a su cargo como organismo de ejecución (lo que comprende, pero no de manera exclusiva, la elección de tecnologías que utilizan mucha mano de obra)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	¿Están las estructuras de incentivos de las inversiones extranjeras directas relacionadas con el número y la calidad de los empleos creados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Están las estructuras de incentivos de las inversiones extranjeras directas relacionadas con el perfeccionamiento profesional de la fuerza de trabajo local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Una parte importante de los fondos de asistencia para el desarrollo se destinan a la financiación de actividades relacionadas con la construcción como, por ejemplo, la construcción de infraestructuras (carreteras, sistemas de suministro de agua corriente, puertos, represas, aeropuertos, etc.), el mejoramiento de las condiciones de los asentamientos de bajos ingresos, la valorización de los sitios del patrimonio cultural, y la construcción o rehabilitación de edificios destinados a distintos servicios, como la salud y la educación. Las diferentes formas de llevar a cabo estas actividades de construcción tienen resultados diferentes en términos de creación de empleo. Dado que las inversiones en infraestructura son un factor importante de creación de empleo y de reducción de la pobreza, es importante considerar la posibilidad de:

- emplear métodos de construcción basados en la utilización intensiva de mano de obra para crear el mayor número posible de empleos;
- aprovechar al máximo los recursos locales;
- ofrecer empleos y acceso a los servicios básicos a los pobres y los más necesitados;
- desarrollar las competencias técnicas locales recurriendo a contratistas locales, y
- promover el mantenimiento de los edificios y demás instalaciones por empresas locales.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/recon/eiip/>

Las estructuras de incentivos para atraer inversiones extranjeras directas suelen basarse en el monto de capital financiero ingresado al país. Hay que considerar la posibilidad de dar asesoramiento para establecer políticas que vinculen los beneficios fiscales o tributarios ofrecidos con el número de empleos creados, con el nivel de los salarios para la fuerza de trabajo nacional o con el perfeccionamiento técnico ofrecido a la fuerza de trabajo local.

A5 Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas

La creación de empresas, su crecimiento y sostenibilidad son fundamentales para la generación de empleos, el funcionamiento eficiente del mercado laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. La mayoría de las formas de cooperación internacional inciden en la actividad económica y en el desarrollo de las empresas en las áreas de actividad beneficiarias. El clima de la inversión es un factor crucial para el crecimiento de las empresas, y comprende un gran número de factores que determinan la forma de las oportunidades e incentivos que se ofrecerán para que las empresas inviertan de manera productiva, creen empleos y puedan crecer. Por lo general, un buen contexto normativo es también favorable para las pequeñas empresas, si bien hay ciertos aspectos del entorno empresarial que son particularmente importantes para las pequeñas unidades, que tienen un gran potencial de creación de empleo.

Sacar el mayor partido de las contribuciones de los organismos internacionales, con el fin de crear un entorno propicio para el desarrollo de las empresas y de una cultura empresarial dinámica en los países, es fundamental para liberar el potencial de empleo y de trabajo decente que tiene su acción.

		Sí	No
5.1	¿Estimulan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo la promoción del desarrollo de las empresas (incluidas las explotaciones agrícolas, las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y los empresarios de la economía informal) en las esferas que interesan a su organismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Se tiene en cuenta en ellas específicamente la cantidad y la calidad de los empleos generados por el desarrollo empresarial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿Tienden específicamente a mejorar el entorno empresarial o a reducir el costo o las cargas reglamentarias de las operaciones comerciales (por ejemplo promoviendo el respeto de la legalidad vigente y los derechos de propiedad, incluida la propiedad intelectual y los derechos sobre la tierra, las disposiciones relativas a la solución de conflictos y el cumplimiento de los contratos)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿Refuerzan específicamente la capacidad de las empresas, en particular de las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y las empresas de la economía informal, para aprovechar el surgimiento de nuevas oportunidades de mercado, incluso para la exportación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿Reconocen y prestan apoyo a los sectores, industrias o agrupaciones de empresas con alto potencial para mejorar su posición en las cadenas de valor nacionales y mundiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Consideran la posibilidad de adoptar medidas para corregir los posibles desequilibrios entre los trabajadores calificados y los trabajadores no calificados de los países en desarrollo y de los países industrializados en los sistemas mundiales de producción?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	¿Consideran la posibilidad de adoptar medidas para corregir los posibles desequilibrios entre las unidades económicas formales y las unidades económicas informales, y entre las pequeñas y las grandes empresas en los sistemas mundiales de producción?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	¿Abordan la cuestión del acceso de las pequeñas empresas a los servicios financieros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9	¿Se centran específicamente en las empresas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10	¿Se centran específicamente en las empresas multinacionales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11	¿Se centran específicamente en las cooperativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Sí	No
5.12	¿Se analizan las responsabilidades sociales y medioambientales de las empresas por medio de instrumentos y mecanismos de evaluación apropiados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.13	¿Se centran las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo en la formación a fin de mejorar la capacidad de los empresarios y de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.14	¿Se toman en consideración en ellas las necesidades específicas de las empresarias y las trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

En todo el mundo, la mayoría de los puestos de trabajo son creados cada vez más por las pequeñas y medianas empresas. También son éstas las que permiten que las mujeres y otros grupos tradicionalmente desfavorecidos accedan en mejores condiciones a oportunidades de empleo productivo, sostenible y de calidad.

Las facilidades de acceso al crédito o a los mercados, la oferta de formación profesional o perfeccionamiento técnico y la prestación de servicios de apoyo a las empresas permiten garantizar que los pequeños empresarios y los grupos de la economía informal operen en condiciones adecuadas.

Para más información, sírvase consultar los recursos de formación modular de la OIT sobre creación y mejora de empresas en la dirección:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=&p_subprog=&p_category=TOOLS

El desarrollo del sector privado se ha definido como la eliminación de barreras y la creación de capacidades para un ecosistema empresarial orientado hacia el mercado, que funciona de manera eficiente y que genera crecimiento económico.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/seed>; <http://www.itcilo.org> y <http://www.undp.org/psd-toolkit/>

A6 Comercio y empleo

El comercio internacional se ha convertido en uno de los motores del crecimiento económico y el desarrollo en un mundo que se globaliza, lo cual incide en todos los campos de la actividad productiva. Aunque sus repercusiones en el empleo y el trabajo decente son cruciales, suelen pasarse por alto u olvidarse. Los resultados de la actividad comercial por lo que se refiere al empleo y el trabajo decente mejorarían enormemente si se prestara una atención adecuada a esa dimensión en una etapa temprana de la concepción de las políticas, estrategias, programas y actividades promovidas por los organismos internacionales que están directa o indirectamente relacionados con el comercio.

Cuando examine los nexos entre el comercio y el empleo, cada organismo debería reflexionar sobre la manera de optimizar el aprovechamiento de las ventajas derivadas del comercio en lo que atañe al empleo y al trabajo decente en su ámbito de actividad respectivo.

		Sí	No
6.1	¿Se ven las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo afectadas por el comercio internacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	¿Ha analizado su organismo de qué manera sus programas y el asesoramiento sobre políticas que presta con relación al comercio inciden en el empleo y el mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	¿Son la deslocalización y la relocalización de empresas y de empleos temas que preocupan a su organismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que los cambios de los regímenes comerciales tienen en la creación o la destrucción de empleos y en la calidad de los mismos, incluso en el marco de las cadenas de valor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que la liberalización del comercio tiene en sectores específicos de la actividad económica que le interesan directamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que la liberalización del comercio tiene en diferentes categorías de trabajadores, como las mujeres, los agricultores y los trabajadores rurales, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores calificados o sin calificaciones, los trabajadores ocasionales o los trabajadores del sector informal, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	¿Se relacionan las actividades de su organismo, directa o indirectamente, con la promoción del comercio ético o justo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8	De ser así, ¿evalúa su organismo los efectos que el apoyo a esas categorías de comercio tienen sobre el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

A menudo, se ha argumentado que el aumento de la competencia fruto de la liberalización del comercio redundaría en un aumento de la economía informal. En realidad, la bibliografía y los datos empíricos disponibles en la materia parecen indicar que su efecto en la economía informal puede ser tanto positivo como negativo.

Es necesario realizar con carácter prioritario una investigación que permita determinar las condiciones en las cuales la liberalización del comercio permitirá crear nuevos empleos para los trabajadores asalariados y nuevos mercados para los trabajadores independientes en los mercados orientados a la exportación, lo que reducirá la economía informal.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eddy.pdf>

La coherencia entre las políticas de empleo y de comercio es fundamental para ayudar a los trabajadores y los mercados de trabajo a adaptarse a la evolución de las pautas del comercio mundial. Para ello, es necesario disponer de informaciones e indicadores fiables que los países más pobres puedan utilizar para planificar políticas sociales y de empleo que maximicen los beneficios del comercio y faciliten el acceso de los más vulnerables a empleos decentes. Un estudio conjunto OMC/OIT realizado recientemente subraya la necesidad de contar con políticas que faciliten la transición consecuente con la reforma del comercio, que den seguridad y garantías contra la pérdida del empleo y que favorezcan la redistribución de los beneficios del comercio, y también con políticas especiales que promuevan la educación como medio de reducir las desigualdades.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 Políticas sectoriales

Los resultados de la cooperación internacional en materia de empleo y trabajo decente son particularmente visibles, concretos y precisos en sectores específicos de la actividad económica. Ahora bien, dado que la mayoría de los organismos internacionales trabaja en sectores específicos, las repercusiones de sus políticas, estrategias, programas y actividades son esenciales para desarrollar al máximo el potencial de dichos sectores en cuanto a la generación de empleo y a la calidad de los puestos de trabajo. Incluso los organismos que no parecen estar relacionados con un sector determinado tienen por lo general algún tipo de vínculos indirectos. De ahí que sea necesario reflexionar sobre la forma en que estos vínculos pueden reforzar el empleo y el trabajo decente.

		Sí	No
7.1	¿Se centran las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo en un sector específico de la actividad económica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	¿Apuntan explícitamente al potencial de creación de empleo del sector?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	¿Se han tenido en cuenta explícitamente en ellas los efectos que los cambios tecnológicos ocurridos en el sector tienen en el empleo y su calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	¿Se basan en la complementariedad entre diferentes sectores – como la agricultura y los sectores no agrícolas – para proponer mecanismos de valor añadido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	¿Se toman en cuenta en ellas específicamente las condiciones de trabajo (no sólo los salarios, sino también la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad del empleo y el derecho de sindicación y de negociación colectiva) desde un punto de vista sectorial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Una de las modalidades corrientes del cambio estructural ha sido el éxodo desde el sector agrícola hacia el sector industrial, es decir «la industrialización». Ahora bien, las estadísticas recientes de un cierto número de países ponen de manifiesto una disminución del empleo agrícola y un aumento del empleo no en el sector industrial, sino en el sector de los servicios; por consiguiente, mientras que el crecimiento de la producción se ha registrado en el sector manufacturero, el crecimiento del empleo se ha observado en el sector de los servicios.

Es necesario analizar si el crecimiento de la producción industrial obedece al incremento de la productividad o al aumento del empleo, y determinar cuáles son los tipos de empleo que se están creando en el sector de los servicios. El empleo en el sector de los servicios abarca todas las categorías del trabajo decente, desde los vendedores ambulantes y el personal de los servicios de la economía informal hasta el turismo, la educación, la salud y los servicios financieros.

El volumen de recursos que un país gasta en el sector de la construcción está estrechamente relacionado con sus ingresos. Sin embargo, la distribución del empleo en el sector se organiza prácticamente de manera opuesta: mientras que las tres cuartas partes de la construcción se realiza en los países desarrollados, las tres cuartas partes de los empleos de la construcción se encuentran en los países en desarrollo. La cifra exacta es mucho más elevada, dado que muchos trabajadores de la construcción en los países en desarrollo están empleados en el sector informal y, por tanto, no figuran en las estadísticas oficiales. En estos países, el sector de la construcción tiene un mayor potencial de generación de empleo, lo que suele obedecer a las diferencias en materia de tecnología. El desafío consiste en aumentar la producción y el empleo en el sector, por ejemplo, mediante la creación de asociaciones público-privadas y la elección de tecnologías apropiadas.

Para más información, sírvase consultar las direcciones siguientes:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/recon/eiip/>

y

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

A8 Desarrollo de los recursos humanos

Todos los organismos internacionales, independientemente de su naturaleza, se ocupan de los recursos humanos y la formación como parte de su mandato. Si bien la necesidad de disponer de las competencias laborales necesarias para afrontar la transformación de las modalidades de trabajo y los efectos de la globalización está siempre presente en el debate internacional, es importante subrayar que todas las actividades que lleva a cabo un organismo en nombre de los Estados Miembros o en su apoyo presuponen contar con recursos humanos calificados. La calificación laboral está claramente relacionada con la productividad, así como con el empleo y el trabajo decente. Hoy en día, poseer una fuerza de trabajo adecuada y adaptable reviste suma importancia, en todos los ámbitos y todos los niveles de calificación. Por lo tanto, la necesidad de asegurar la educación básica para todos está estrechamente relacionada con las necesidades del mercado de trabajo, y también lo está la necesidad de impartir formación especial a los grupos vulnerables, a fin de que puedan participar en el mundo del trabajo. Si bien es cierto que la educación no tiene como único objetivo la formación de una fuerza de trabajo, no hay que olvidar que es un factor determinante de los futuros resultados por lo que se refiere a los medios de vida, al nivel de pobreza y al éxito social en el plano individual o nacional y que, por consiguiente, la educación está estrechamente relacionada con el empleo y el trabajo decente.

		Sí	No
8.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el acceso a la educación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
8.2	¿Promueve el acceso a la educación primaria universal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3	¿Promueve el acceso a la educación secundaria y técnica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4	¿Promueve el acceso a la educación superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5	¿Promueve el acceso a la formación profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6	¿Promueve el acceso a la educación especializada para grupos específicos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7	¿Relaciona su organismo estas actividades promocionales con la eliminación del trabajo infantil o con el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8	¿Relaciona su organismo estas actividades promocionales con las oportunidades del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9	¿En las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo destinadas a promover la educación universal se tiene en cuenta específicamente:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.1	el apoyo a los derechos de los docentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.2	la promoción de condiciones favorables a una educación de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.3	la promoción del trabajo decente para los padres de familias pobres, de modo que puedan mandar a sus hijos a la escuela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10	¿Lleva a cabo su organismo, directa o indirectamente, actividades que facilitan la formación profesional de sus beneficiarios de modo que puedan responder a la demanda del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De ser así:			
8.11	¿Facilita su organismo informaciones y orientaciones sobre las carreras a fin de preparar mejor a los estudiantes para el mundo del trabajo, incluido el empleo independiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.12	¿Participan activamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diseño y la ejecución de los programas de formación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.13	¿Influyen los profesores y los instructores en los contenidos de las políticas o programas a fin de promover el empleo y el trabajo decente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.14	¿Existen políticas, estrategias y programas o actividades específicas destinadas a promover el aprendizaje permanente y la empleabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.15	¿Se orientan especialmente las políticas, estrategias, programas o actividades en materia de educación y formación a los grupos desfavorecidos o marginados (trabajadores del sector informal, población rural, incluidas las trabajadoras pobres de las zonas rurales, trabajadores de edad y personas con discapacidad), al objeto de aumentar su empleabilidad y su capacidad de obtener ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.16	Aun en el caso de que su organismo no tenga una participación directa en materia de educación o formación, ¿lleva a cabo actividades que pueden considerarse como actividades de formación para el trabajo, mediante terceras partes o entidades privadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.17	En tal caso, ¿toma en consideración su organismo las repercusiones de tales actividades en términos de la empleabilidad futura de los beneficiarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Una manera importante de fomentar la participación en la enseñanza y la formación oficiales consiste en reconocer el aprendizaje (no institucional o informal) y las experiencias anteriores (aprendizaje no institucional). Paralelamente, el reconocimiento del aprendizaje anterior también puede favorecer la empleabilidad, la movilidad laboral y las perspectivas de carrera. Es importante, en consulta con los interlocutores sociales y sirviéndose de un marco nacional de calificaciones, promover un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las calificaciones adquiridas, con inclusión del aprendizaje u otras experiencias anteriores, independientemente de los países donde se hayan obtenido dichas calificaciones y de su carácter oficial o informal.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>

Para cumplir el Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 2 relativo a la educación primaria universal es necesario:

- Invertir no sólo en los estudiantes, sino también en profesores calificados y motivados, y apoyar sus derechos de sindicación y negociación colectiva. La medida en que los representantes de los docentes hacen oír su voz suele ser un factor decisivo del éxito de las reformas educativas. La proporción de docentes con respecto a los alumnos y el nivel de calificaciones de los primeros, su motivación y su sentido de la responsabilidad profesional figuran entre los principales factores que influyen en las tasas de repetición de cursos, los resultados de los alumnos y otros indicadores de calidad.
- Crear trabajo decente para los padres y personas que tienen a su cargo el cuidado de niños. El ingreso familiar y el trabajo decente de los adultos determinan la decisión de los padres de matricular y mantener a sus hijos en la escuela.

El diseño de programas de formación y capacitación profesional debería llevarse a cabo en estrecha colaboración con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, pues son ellos quienes mejor conocen la demanda del mercado de trabajo.

La formación basada en la adquisición de competencias laborales supone que una persona puede aprender a desempeñarse en una situación de trabajo real. Esto se puede lograr no sólo mediante la enseñanza académica, sino también – y principalmente – mediante la práctica en el lugar de trabajo. Es fundamental desarrollar tanto las competencias básicas como las avanzadas, dado que los requisitos de los mercados laborales cambian muy rápidamente. Por ejemplo, las habilidades informáticas son cada vez más importantes. No obstante, la brecha digital se ha ido ensanchando: ciertos grupos de la población no tienen acceso ni a Internet ni a las tecnologías modernas de la comunicación y la información ni tampoco a las calificaciones indispensables relacionadas con la informática.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>

A9 Tecnología y empleo

Sin lugar a dudas, la tecnología está estrechamente vinculada al empleo, pero también se relaciona cada vez más con muchas otras esferas de interés. La salud, las actividades culturales, los servicios postales, los bancos, las comunicaciones, el turismo y muchos otros sectores de actividad han sido profundamente afectados por los cambios tecnológicos, la mayoría de los cuales tienen repercusiones considerables en el empleo. En todas las actividades debería reflejarse la gran variedad de combinaciones tecnológicas disponibles y tomarse en consideración la forma en que el empleo y el trabajo decente pueden realizarse para convertir la revolución tecnológica en una ventaja, evitando así la exclusión en los Estados Miembros, la cual es causa de pobreza y de descontento social. Por ejemplo, cada vez que se introduce un cambio tecnológico en una aeronave o una embarcación, o se emprende una reforma de la economía o la salud, o se adoptan medidas para afrontar el cambio climático o abaratar los medicamentos, se ponen en juego cuestiones relacionadas con el empleo.

		Sí	No
9.1	¿Promueve su organismo políticas tecnológicas (en ámbitos como las tecnologías de la información y de la comunicación, la agricultura, las tecnologías tradicionales, etc.), y ofrece a los Estados asesoramiento al respecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
9.2	¿Respaldan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo la innovación tecnológica y su divulgación como medio de crear empleos de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se prevé o se mide el efecto que tendrán en el empleo en las áreas de su competencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4	¿Se integran aspectos tecnológicos en las políticas a favor de los pobres de las zonas rurales y urbanas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5	Al determinar cuál es la mejor manera de incorporar las nuevas tecnologías, ¿toma en cuenta su organismo las repercusiones que éstas tendrán en términos de creación de empleos y de calidad de los empleos creados o destruidos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.6	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se toman en consideración en particular la necesidad de formar a los trabajadores en las nuevas tecnologías y las cuestiones de empleo conexas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.7	¿Se incluyen actividades especiales sobre la mejor manera de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de mejorar el acceso a la formación para las mujeres, los jóvenes y las comunidades rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

A10 Desarrollo económico local

Los organismos internacionales no actúan únicamente en los planos mundial y nacional. Ha quedado demostrado una y otra vez que las cuestiones locales también cuentan y son determinantes para garantizar la buena gobernanza de los sistemas globales. Por lo tanto, la necesidad de abordar las políticas locales, independientemente de su índole, es sumamente importante y también debería considerarse en cuanto a sus repercusiones en el empleo y el trabajo decente.

	Sí	No
10.1 ¿Promueve su organismo el desarrollo económico y social en el plano local (ciudad, municipio o comuna, etc.) en ámbitos relacionados con su mandato, o participa en dicho desarrollo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿en las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo está previsto (aunque no forme parte de su mandato):		
10.2 generar empleos e ingresos en el plano local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3 promover la protección social y la seguridad de los ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4 concentrarse en los pobres y los grupos vulnerables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5 hacer participar a los gobiernos locales en su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.6 hacer participar a las organizaciones locales de trabajadores en su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.7 hacer participar a las organizaciones locales de empleadores en su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.8 promover un proceso de desarrollo participativo, incluso por medio de asociaciones público-privadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.9 producir o utilizar en el plano local un volumen suficiente de datos útiles que faciliten la ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.10 ¿Despliega su organismo esfuerzos específicos con miras a vincular la acción local con oportunidades globales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.11 ¿Ha determinado su organismo si existen en el plano subnacional políticas en materia de desarrollo empresarial y factores jurídicos o normativos que incidan en el desarrollo económico local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

La globalización ha tendido a ensanchar la brecha que existe entre los pueblos y las regiones con capacidad para competir y los que carecen del potencial necesario para hacerlo. Las repercusiones de la liberalización del mercado y la evolución de la relación de intercambio ponen en dificultad a muchas industrias locales o tradicionales. Sin embargo, la creciente importancia de las microempresas y pequeñas empresas, la tendencia a la descentralización y la demanda de un mayor apoyo gubernamental en todos los planos ponen de relieve el potencial de las estrategias de desarrollo basadas en áreas específicas. Es preciso tomar en cuenta la doble tendencia a la globalización y la localización. El Programa de Desarrollo Económico Local de la OIT, que promueve las capacidades de las regiones y las ventajas competitivas locales dentro del contexto global, se concentra en un proceso de desarrollo participativo que abarca a todos los interlocutores sociales y que fomenta la creación de empleos en el plano local, la obtención de fondos destinados a inversiones privadas y públicas, la creación de condiciones de trabajo decente, la formulación de medidas de protección social y la movilización para hacer frente a situaciones de crisis.

Todo esto interesa en particular al sector de la construcción, donde las autoridades locales ejercen una influencia considerable, por ejemplo, mediante políticas que reglamentan las prácticas locales de construcción y los contratos públicos. Las actividades de cooperación técnica de la OIT y de muchos otros organismos internacionales se están centrando cada vez más en la acción local en ciertas zonas rurales o urbanas.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm>
 y
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

A11 Políticas de mercado de trabajo

El desempleo y la inseguridad en el empleo afectan a una amplia gama de actividades humanas, y constituyen no sólo un factor de inestabilidad y de carencias a nivel de los países, sino también una pesada carga para las personas. Por consiguiente, la necesidad de abordar estos aspectos y otros conexos figura entre las prioridades de los programas de muchos organismos internacionales, que reciben solicitudes urgentes de sus Estados Miembros. Si bien para todo el sistema internacional es importante contar con políticas y asesoramiento sólidos, la verdadera dificultad reside en poner en práctica estas herramientas a fin de generar empleos y mejorar su calidad.

		Sí	No
11.1	¿Están el mandato o las actividades de su organismo relacionados, directa o indirectamente, con las políticas de mercado de trabajo en el plano nacional o local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
11.2	¿produce su organismo datos empíricos que demuestran la existencia de relaciones causales entre, por una parte, su mandato y sus actividades y, por otra parte, la creación de empleo y su calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3	¿facilita asesoramiento o financiación en materia de políticas activas de mercado de trabajo (como la creación de empleos en el sector público, los servicios del empleo, la formación de los trabajadores desplazados, inclusive en las zonas rurales, los incentivos para las pequeñas empresas, los incentivos para las empresas en general a fin de que contraten trabajadores, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4	¿facilita asesoramiento o financiación en materia de políticas pasivas de mercado de trabajo (como el seguro de desempleo y las transferencias directas a los trabajadores desempleados y sus familias)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5	¿utiliza o se remite a instrumentos y buenas prácticas existentes en materia de políticas de mercado de trabajo, activas o pasivas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.6	¿mantiene consultas sobre esta cuestión con interlocutores que no sean gobiernos nacionales o locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.7	¿hace participar a las empresas y los sindicatos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.8	¿mide las repercusiones de las políticas laborales aplicadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Para escalar la curva del progreso, los países en desarrollo, situados a menudo en entornos inestables que frenan su avance, tienen que encontrar formas de estabilizar y estructurar progresivamente sus mercados de trabajo, en vez de desestabilizarlos, hacerlos más flexibles y acentuar su carácter informal. La estabilización del mercado de trabajo – acorde con las metas de productividad – implica la introducción de normas y políticas de mercado de trabajo. Sin un apoyo institucional, históricamente no habría sido posible establecer relaciones de empleo productivas y más estables y seguras para la mayor parte de la población de los países desarrollados. El hecho de que el empleo de los sectores público y privado esté inserto en una red de instituciones del mercado de trabajo, como las prestaciones por desempleo, los servicios de reinserción en el empleo y los programas de formación, es una condición necesaria para asegurar la gestión del cambio, tal como se prevé en el Programa Global de Empleo. Esta inserción institucional del empleo es también una condición previa del trabajo decente, que sólo puede lograrse con el apoyo de las instituciones del mercado de trabajo.

A12 Ingresos provenientes del empleo

Los salarios y los ingresos influyen en las políticas económicas y sociales, y revisten interés para la mayoría de los ámbitos de que se ocupa el sistema internacional. Poder asegurar un nivel de remuneración justo para los asalariados y nivel de ingresos justo para los trabajadores independientes de las zonas rurales y urbanas es crucial por motivos económicos, sociales y de equidad, y resulta esencial para la legitimidad y la sostenibilidad a largo plazo de las políticas aplicadas. Toda reforma o proyecto, cualquiera sea la esfera de la actividad humana considerada, se relaciona en última instancia con los salarios y los ingresos de los trabajadores que llevan a cabo esas actividades. Sin su participación y respaldo, todo intento por cambiar las condiciones existentes fracasaría inevitablemente.

		Sí	No
12.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, la obtención de salarios justos e ingresos justos provenientes del trabajo, incluido el trabajo en la economía informal y en las zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2	¿Se remiten las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a la legislación en materia de salario mínimo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3	¿Hace su organismo participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates sobre salarios o ingresos provenientes del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se incluyen o se tienen en cuenta los ingresos mínimos para los trabajadores de la economía informal y los trabajadores independientes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5	¿Se promueve en ellas la igualdad de remuneración en las actividades realizadas por su propio organismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6	¿Se promueve en ellas la negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Dado que representan no sólo un costo para los empleadores, sino también un medio para mejorar la productividad, los salarios suelen influir en las estrategias de competitividad de las empresas; por otra parte, para los trabajadores representan la fuente principal de ingresos. La aplicación de niveles de salarios diferenciados injustamente puede ser una de las principales causas de discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, entre trabajadores de edad avanzada y trabajadores jóvenes, y entre trabajadores del sector público y del sector privado, por citar unos pocos ejemplos. Los salarios y los ingresos provenientes del trabajo también desempeñan un papel fundamental respecto de las políticas de ingresos y gasto del Estado y, de manera más general, de la política macroeconómica, debido a su relación con la demanda, la inflación, el empleo y la pobreza. Para abordar algunas de estas cuestiones, la OIT ha diseñado herramientas aplicables a las remuneraciones bajas y a la fijación de salarios mínimos, la negociación colectiva, los costos laborales, la discriminación salarial, la fijación de los salarios del sector público, los sistemas de salarios, etc. El tema de los salarios ha sido objeto de varias normas internacionales del trabajo de la OIT, relativas a los salarios mínimos, la discriminación salarial y la protección salarial, entre otros aspectos.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

A13 El empleo de los jóvenes

Se reconoce que los jóvenes constituyen un grupo particularmente vulnerable por lo que se refiere al empleo. Es fundamental, pues, que todos los actores del desarrollo se doten de una metodología integrada con respecto al empleo de los jóvenes. Establecer sistemas de enseñanza eficaces, mejorar la atención de la salud, reducir los riesgos inherentes al VIH/SIDA, la toxicomanía o la delincuencia, y asegurar una transición armoniosa de la escuela al trabajo, así como el buen funcionamiento de los mercados laborales, son ejemplos de las posibles vías de acción para fomentar el empleo de los jóvenes. Es entre éstos ejemplos donde se encuentra la mayor capacidad de innovación, el mayor potencial de desarrollo de las tecnologías y las comunicaciones y la mayor adaptabilidad a los nuevos procesos económicos. Por consiguiente, es capital prestar una atención prioritaria a los jóvenes, a fin de lograr mejoras inmediatas en materia social y económica, e invertir recursos para asegurar un crecimiento sostenido, la cohesión social y un desarrollo sostenible.

		Sí	No
13.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el empleo de mujeres y hombres jóvenes de zonas urbanas y rurales, en su esfera de actividades (por ejemplo, mediante la formación profesional, el fomento del espíritu de iniciativa, los servicios de desarrollo empresarial, la microfinanciación o los servicios del mercado de trabajo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2	¿Afectan las actividades de su organismo, en alguna medida, al empleo de los jóvenes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3	¿Evalúa su organismo el impacto de sus actividades en el empleo de los jóvenes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4	En el marco de sus actividades relativas a los problemas sociales – por ejemplo, la toxicomanía y la delincuencia, el VIH/SIDA, el analfabetismo y las políticas demográficas – ¿presta su organismo una atención específica a la creación de puestos de trabajo para las mujeres y hombres jóvenes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5	¿Comprenden los programas de educación y formación disposiciones sobre materias específicas, como la orientación profesional, los servicios de empleo y las oportunidades de colocación, destinadas a ayudar a las mujeres y hombres jóvenes a efectuar su transición de la escuela al trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6	¿Hace participar su organismo activamente a los jóvenes en la determinación de sus necesidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Muchos jóvenes reciben formación en campos para los cuales hay poca o ninguna demanda, o son desfavorecidos respecto de las competencias laborales básicas que requiere el mercado de trabajo actual.

Para evitar el problema de alto desempleo entre los jóvenes con formación hay que:

- hacer participar a los empleadores en la determinación de las competencias laborales necesarias e impartir formación a los jóvenes en las empresas;
- hacer hincapié en las competencias básicas necesarias para la vida laboral (como el trabajo en equipo, la solución de problemas y las aptitudes para adquirir y aplicar nuevas informaciones), así como en las capacidades empresariales;
- mejorar los servicios de orientación y asesoramiento profesionales y de empleo;
- promover el aprendizaje permanente.

En muchos países, las mujeres jóvenes obtienen mejores resultados académicos que los hombres jóvenes y, sin embargo, siguen teniendo más dificultades que éstos para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo.

Las políticas y los programas destinados a promover el empleo de los jóvenes deben tener en cuenta la discriminación basada en el género. Las mujeres jóvenes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o que tienen discapacidades afrontan las mayores discriminaciones y son las más desfavorecidas.

Incluso si tienen buenas calificaciones académicas, las mujeres y los hombres jóvenes tal vez sigan tropezando con dificultades para encontrar un empleo por carecer de experiencia laboral. Los empleadores suelen señalar que la experiencia de trabajo es la cualidad más importante que buscan en los candidatos.

Es necesario buscar mecanismos que permitan combinar la educación escolar con la formación basada en el trabajo y el aprendizaje. Ha quedado demostrada la eficacia de un sistema dual, en particular cuando en su diseño y aplicación participan las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/>

A14 Respuestas a las crisis

En una situación de crisis, la coordinación de esfuerzos no sólo es deseable sino necesaria. En tales casos, los organismos de asistencia no pueden darse el lujo de desperdiciar recursos y tiempo en largas discusiones y planes complicados. Lo esencial es estar preparado. Cuando estalla un conflicto armado o se produce una catástrofe natural son muchos los elementos en juego, pero lo más importante es que hay vidas que deben ser salvadas. En realidad, además de la adopción de medidas urgentes, también es importante encontrar soluciones sostenibles. El empleo es un elemento esencial a este respecto. ¿Cómo asegurar la vuelta a la normalidad? ¿Cómo enfrentar las pérdidas de vidas humanas y las pérdidas económicas? ¿Cómo reconstruir la infraestructura, las vidas, las redes sociales, las familias, los servicios públicos, las instituciones sociales, etc.? Para hacer frente a las crisis, es fundamental adoptar un enfoque transversal, que debería incluir entre sus componentes al empleo y el trabajo decente.

		Sí	No
14.1	Al responder a una situación de crisis, ya sea un conflicto armado, una catástrofe natural, una crisis económica o financiera o una difícil transición sociopolítica, ¿suele considerar su organismo que la creación de empleo es una preocupación inmediata y esencial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2	¿Considera su organismo que la creación de empleo forma parte integrante de la ayuda humanitaria inmediata?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3	¿Considera su organismo que la creación de empleo y la generación de ingresos forman parte de la respuesta de reconstrucción después de unas crisis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4	En los esfuerzos de reconstrucción después de una crisis, ¿concede su organismo prioridad a las tecnologías con gran intensidad de mano de obra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5	¿Ha considerado su organismo la posibilidad de adoptar medidas preventivas en materia de empleo para evitar futuras crisis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Cuando se desata una crisis, la atención se centra normalmente en las etapas humanitarias y de socorro de la intervención. La reposición de los empleos perdidos o la reconstrucción de los medios de sustento luego de la crisis reciben generalmente mucha menos atención. El crecimiento del empleo suele considerarse sólo en una etapa posterior de la reconstrucción.

El tomar en cuenta los problemas de empleo al mismo tiempo que la ayuda humanitaria permite ocuparse inmediatamente de la población que ha perdido su empleo y su fuente de ingresos o que – como es el caso de los soldados desmovilizados, las viudas y los refugiados – puede verse confrontada por primera vez a la necesidad de encontrar actividades generadoras de ingresos.

Cuando las crisis provocan desempleo masivo, miseria y depresión económica, las obras públicas que emplean mucha mano de obra son particularmente importantes para generar poder adquisitivo y suscitar perspectivas y actitudes positivas.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/crisis>

Cuando se responde a una crisis, se plantea siempre la necesidad urgente de constituir asociaciones productivas con los actores interesados, que proceden de todos los sectores de la comunidad internacional.

La OIT se ha dotado de una estrategia especial de respuesta a las crisis para lograr la creación de empleos decentes en las zonas damnificadas, potenciando las sinergias, la eficacia en función de los costos, la legitimidad, la captación de recursos, y una mayor influencia en los programas, por medio de la participación de los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, en su calidad de interlocutores sociales.

La necesidad de que todo el sistema de las Naciones Unidas disponga de una política sobre las dimensiones sociales y económicas del período posterior a las crisis ha llevado recientemente a varios organismos a elaborar un marco de trabajo destinado a estimular el empleo y la generación de ingresos en dicho período. Por ejemplo, luego de los conflictos armados se pueden distinguir claramente tres etapas: recuperación inicial, transición y desarrollo. Las tres tienen consecuencias diferentes y forman parte del proceso de construcción de la paz. Mientras que la primera etapa está centrada en la alimentación, la salud, la seguridad personal, las transferencias de dinero en efectivo, la asistencia psicosocial y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, la segunda abarca otros aspectos de la reconstrucción más sustentados en los esfuerzos de la comunidad, como la microfinanciación, la formación, la producción de alimentos y los servicios de empleo. Por último, en la etapa de desarrollo pasan a primer plano todos los aspectos del trabajo decente.

A15 Migraciones internacionales

Las migraciones internacionales motivadas por la búsqueda de un empleo, el deseo de seguir una formación profesional o la aspiración a mejores condiciones de vida se han convertido en uno de los temas más controvertidos de la agenda internacional. Dado que la brecha entre las personas acomodadas y los desposeídos se va ensanchando, tanto entre los países como dentro de los mismos, es natural que las migraciones aparezcan como una válvula de escape. Más importante aún, el desarrollo de las comunicaciones ha hecho que las diferencias entre estos grupos sean muy notorias. Surge así la necesidad de adoptar un enfoque integrado como medio para impulsar soluciones tanto en los países de origen como en los países de destino y evitar las peores formas de trata de seres humanos y otros peligros. Este enfoque podría llevarse a la práctica mediante un examen minucioso del mandato de cada organización y la formulación de medidas que podrían aplicarse para potenciar las ventajas y reducir al mínimo las desventajas de las migraciones por lo que se refiere al empleo y su calidad. La necesidad de encontrar trabajo no es la única causa de las migraciones. De hecho, se trata de un fenómeno muy complejo que puede tener su origen en la demografía, la religión, la cultura, la política y la guerra, entre otros factores. Sin embargo, cualquiera sea la causa, todos los tipos de migración tienen una característica común: la necesidad de proteger los medios de vida de los trabajadores migrantes mediante el empleo.

		Sí	No
15.1	¿Se ve su organismo confrontado, directa o indirectamente, a cuestiones relacionadas con las migraciones en el marco de su mandato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2	¿Están las actividades corrientes de su organismo relacionadas con la situación de los migrantes laborales, ya sea como trabajadores o como beneficiarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3	¿Promueve su organismo la reglamentación de las migraciones laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4	¿Promueve su organismo la integración de los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo y las sociedades donde viven y trabajan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5	En los países de destino, ¿promueven las actividades de su organismo la no discriminación de los trabajadores migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6	En los países de origen, ¿se han abordado en las actividades de su organismo las repercusiones negativas que las migraciones tienen en el desarrollo, como, por ejemplo, la fuga de cerebros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.7	En los países de origen, ¿están las actividades de su organismo orientadas a maximizar los efectos positivos de las migraciones, por ejemplo, mediante la utilización productiva de las remesas y las competencias laborales adquiridas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.8	¿Ha ayudado su organismo a algún país a evaluar de manera realista sus necesidades en materia de trabajadores migrantes, por ejemplo, mediante proyecciones demográficas, económicas o del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.9	¿Ha utilizado su organismo algún marco o instrumento normativo (como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT, o la Convención internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990, de las Naciones Unidas al formular medidas destinadas a optimizar el impacto de las migraciones laborales en el empleo y el desarrollo, y proteger a los trabajadores migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.10	¿Ha formulado su organismo medidas específicas adaptadas a las necesidades particulares de las trabajadoras migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Las tendencias demográficas y la desigualdad de las pautas de desarrollo indican que las migraciones laborales no sólo proseguirán, sino que se intensificarán, generando retos considerables, pero también grandes oportunidades para todos los países, ya sean de destino o de origen. Son muchos los aspectos que deben considerarse: los derechos humanos, las consecuencias económicas y sociales del desplazamiento de trabajadores dentro de los países y a nivel internacional, las repercusiones financieras de las remesas, la inclusión del tema de las migraciones en los procesos de diálogo social, la protección social, la discriminación e incluso la trata de personas y la delincuencia. Se puede ayudar a los Estados a mejorar la gestión y la gobernanza de las migraciones laborales, a proteger y promover los derechos de los migrantes y a incrementar los beneficios que la migración aporta al desarrollo. El Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos ofrece orientaciones prácticas – basadas en diversos instrumentos internacionales y en las buenas prácticas en este campo – para el desarrollo, fortalecimiento y aplicación de políticas y prácticas relativas a las migraciones laborales.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/index.htm>

y

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

Las remesas de los migrantes representan una importante fuente de divisas para los países que tienen un gran número de ciudadanos trabajando en el extranjero. Estas remesas pueden ser canalizadas por intermedio de los bancos oficiales o por vías extraoficiales. Se debería aumentar la proporción de recursos financieros transferidos oficialmente, no sólo para garantizar la seguridad de las remesas de los migrantes sino también para incrementar el aprovechamiento eficaz de las remesas en el desarrollo de los países de origen. Asimismo, es importante que las remesas y los ahorros que los migrantes llevan consigo cuando regresan a sus países de origen se inviertan de manera productiva. Para promover la inversión productiva de las remesas de los trabajadores migrantes es necesario:

- reducir el costo de las transferencias, por ejemplo, ofreciendo servicios financieros de fácil acceso, bajando el precio de las transacciones, concediendo incentivos fiscales o tributarios, y promoviendo una mayor competencia entre las instituciones financieras;
- lograr una mayor eficacia y transparencia de los mercados de divisas y mejorar los servicios bancarios para los migrantes, inclusive instalando sucursales en las comunidades rurales de origen;
- promover y ofrecer incentivos para la creación y el desarrollo de empresas, incluidas las iniciativas empresariales transnacionales y el desarrollo de microempresas por trabajadores y trabajadoras migrantes, tanto en los países de origen como de destino.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/index.htm>

y

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

Protección social

B1	Políticas de protección social	40
B2	Protección contra los riesgos	42
B3	Seguridad en el lugar de trabajo	44
B4	Salud y trabajo	46
B5	Condiciones de trabajo equitativas	48
B6	Sistemas de pensiones	50

B. Protección social

La justicia social requiere políticas explícitas para fomentar la equidad, erradicar la discriminación en el mercado de trabajo y promover la inclusión y la cohesión sociales. No obstante, sólo un conjunto factible, asequible y realista de políticas encaminadas a conseguir estos objetivos sería sostenible y beneficioso desde el punto de vista económico y social. Las transferencias sociales como instrumento directo para reducir la pobreza, lograr la inclusión social y, al mismo tiempo, promover la consolidación de los países han adquirido una importancia cada vez mayor en los debates más recientes sobre las políticas de desarrollo. Las medidas de protección social que reducen el nivel de riesgo para la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores constituyen también una importante inversión para el mantenimiento de altos niveles de productividad y para la consolidación de sociedades estables. En el marco de dichas medidas, las estrategias de prevención de riesgos deben conjugarse con la protección de los derechos y la integración de los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes y las personas afectadas por el VIH/SIDA.

Los programas de protección social no deben considerarse sólo como redes de seguridad para proteger la capacidad de consumo o los ingresos, sino como inversiones en capital humano. Dichos programas son un factor productivo, ya que ayudan a las personas a hacer frente a los riesgos de la vida al tiempo que sirven como herramientas para gestionar el cambio y contribuyen a estabilizar las economías.

Para más información sobre la protección social, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/>

B1 Políticas de protección social

El mantenimiento de la paz y la cohesión sociales en los niveles nacional e internacional es uno de los objetivos más importantes del sistema internacional. Los conflictos sociales en todo el mundo ponen de relieve la importancia de crear y mantener sistemas viables de protección social, a los cuales se está encomendando de forma creciente la cobertura no sólo de la población trabajadora (formal e informal), sino también de sus familiares y personas a cargo. Los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores y con el respaldo del sistema internacional, deberían proporcionar asistencia financiera para lograr este objetivo. La solidaridad y cooperación entre los actores mencionados y en el seno de los mismos es crucial para lograr buenos resultados.

Independientemente de su ámbito temático, todas las organizaciones se ven confrontados con cuestiones relativas a la protección social: sin excepción, todos mantienen relaciones con gobiernos locales o nacionales que financian total o parcialmente los sistemas de protección social y tienen que dotarse de los medios necesarios para asegurar dicha financiación. Los organismos también contribuyen al debate internacional y al desarrollo de políticas pertinentes. Cada uno de ellos lleva a cabo, directa o indirectamente, actividades encaminadas a garantizar prestaciones mínimas a los grupos vulnerables (trabajadores no calificados, personas enfermas, personas con discapacidad, familias pobres, niños, mujeres, personas mayores, grupos desplazados por conflictos o catástrofes naturales y migrantes). La protección social es la base de la paz.

		Sí	No
1.1	¿Está relacionado el asesoramiento que presta su organismo a los Estados Miembros con los mecanismos de protección social concebidos para salvaguardar el bienestar de los trabajadores y sus familias, tanto en la economía formal como en la informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Están las políticas, estrategias, programas o actividades que su organismo pone en práctica para establecer mecanismos de protección social concebidas con el fin de contribuir a mantener la paz social y lograr la estabilidad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Contribuyen dichas políticas, estrategias, programas o actividades a fortalecer la capacidad física y mental de los trabajadores en la economía formal y la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Se toman en consideración en ellas los efectos que la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo pueden tener para el aumento de la productividad en las empresas y en el ámbito nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Ayudan las mismas a promover altos niveles de participación en la fuerza laboral, especialmente entre las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Contribuyen las políticas de su organismo a evitar los impactos negativos en la demanda de mano de obra por las empresas de los sectores privado o público?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Sí	No
1.7	Los mecanismos sociales propuestos, ¿se diseñan, aplican y evalúan con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de otros grupos interesados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Contribuye su organismo, directa o indirectamente, a establecer un sistema viable para financiar cualquier tipo de régimen de protección social que sea asequible para los trabajadores, los empleadores, los gobiernos u otra entidad de financiación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Contribuyen las actividades de su organismo a crear medios informales de compensación de los riesgos e incertidumbres, como forma de reducir la pobreza cuando no existen mecanismos formales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	¿Se han visto afectadas las actividades de su organismo por problemas sociales importantes (conflictos armados, violencia y delincuencia, hambrunas, emergencias sanitarias, crisis económicas, analfabetismo, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	¿Han estimulado estos problemas la adopción de decisiones conducentes a la aplicación de medidas para compensar sus efectos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

B2 Protección contra los riesgos

En la actualidad, el aumento de la incertidumbre y de los riesgos en todas las actividades humanas es un hecho. Encontrar la forma de proteger a grandes grupos de población en los países industrializados y en desarrollo constituye un desafío para todos los Estados Miembros. El desempleo es uno de los riesgos, pero no el único. La propagación de los riesgos para la salud a raíz de los viajes internacionales y los riesgos relacionados con las catástrofes naturales o las situaciones de conflicto son ejemplos de problemas con que se enfrentan los Estados Miembros y que deberían ser abordados por el sistema internacional.

		Sí	No
2.1	¿Está relacionado el mandato de su organismo, directa o indirectamente, con cualquier forma de protección contra riesgos de algún grupo en especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Brinda apoyo su organismo a los países con miras a desarrollar un amplio sistema de seguridad social que cubra todo tipo de riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Presta ayuda a los países con miras a establecer un régimen adecuado de seguridad de los ingresos en las zonas urbanas y rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Presta ayuda a los países para establecer prestaciones sanitarias básicas destinadas a los trabajadores del sector formal y sus familias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Presta ayuda a los países para establecer prestaciones sanitarias básicas destinadas a los trabajadores del sector informal y sus familias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	En el asesoramiento que su organismo presta a los Estados Miembros, ¿se hace referencia a la manera de establecer principios sólidos en el ámbito de las finanzas y la gobernanza, de forma que las prestaciones estén realmente disponibles cuando se necesiten y se evite el derroche de recursos de por sí escasos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Mediante las actividades que realiza, ¿ayuda su organismo a los países a ofrecer una gama completa de prestaciones pecuniarias para ayudar a los trabajadores y los empleadores a hacer frente a los riesgos de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	¿Contribuyen dichas actividades a proteger a las mujeres y a los hombres contra el riesgo básico de la pobreza en la economía formal y la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	¿Contribuyen a proteger las zonas rurales contra el riesgo de la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	¿Se ocupa su organismo de diseñar sistemas de seguridad de los ingresos vinculados con los mercados de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.11	¿Se ven las esferas abarcadas por las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo afectadas por la reestructuración de la actividad económica, la pérdida de puestos de trabajo, el despido de trabajadores o el cierre de empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.12	¿Tiene en cuenta su organismo estos riesgos a la hora de realizar cualquier actividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

La protección contra el desempleo es una herramienta muy importante para contrarrestar los riesgos inherentes de la economía globalizada, en la que los cambios drásticos son rara vez predecibles. No obstante, muchos países carecen de esta protección. Como herramienta práctica, la protección contra el desempleo se caracteriza por la serie de dificultades que debe superar: por ejemplo, cómo definir la protección y cómo financiarla para evitar favoritismos indeseables; cómo vincularla con los ciclos económicos, evitando los círculos viciosos, y, por último, cómo lograr la participación activa de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Se han propuesto muchas opciones, pero una cosa está clara: hay que contrapesar las fluctuaciones en los ciclos económicos y proteger a cada uno de los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, por difícil que esto sea.

La multiplicación de las prácticas de empleo flexibles y el aumento de la subcontratación de mano de obra, por ejemplo en la industria de la construcción, han tenido un impacto negativo sobre el nivel de protección social de los trabajadores de dicho sector. Hay pruebas de que, en muchos países, algunos empleadores no pagan las cotizaciones de seguridad social correspondientes a los trabajadores con contratos temporales. Es decir, los trabajadores más necesitados no se benefician ni de atención médica, ni de vacaciones pagadas, ni de protección alguna contra la pérdida de ingresos cuando no pueden trabajar por razón de desempleo, enfermedad, accidente o vejez. Es esencial encontrar nuevas formas de ampliar las prestaciones sociales a los trabajadores temporales, para evitar el descuento social y contribuir al éxito de las políticas de reducción de la pobreza.

B3 Seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad y salud en el trabajo es una de las preocupaciones primordiales para los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Muchos organismos del sistema internacional se están ocupando, directa o indirectamente, de este asunto. Las consideraciones relativas a la forma en que se llevan a cabo los proyectos de infraestructura y en que los sistemas de salud contribuyen a abordar esta importante cuestión pueden combinarse con otras como las siguientes: ¿cuáles son las condiciones que rigen el trabajo de los migrantes o los trabajadores vulnerables?; ¿cómo pueden contribuir las tecnologías a mejorar las condiciones en el lugar de trabajo?; ¿cómo deberían los gobiernos locales y nacionales realizar los controles y las inspecciones?; ¿cómo pueden contribuir los sistemas educativos a evitar riesgos?; y ¿cuál es el importante papel que desempeña la gobernanza?

		Sí	No
3.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el establecimiento de sistemas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales, o presta asesoramiento a los países a este respecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Está su organismo ayudando a los Estados Miembros a desarrollar a nivel nacional sistemas y planes de acción coherentes en materia de seguridad y salud en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Está su organismo abordando las cuestiones relativas a la seguridad en ocupaciones de alto riesgo en sectores como la agricultura, la silvicultura, la pesca, la minería, la construcción, la energía u otros similares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Favorecen las políticas de su organismo la mejora de las condiciones laborales, en particular en la economía informal, con miras a eliminar el trabajo en condiciones peligrosas e insalubres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Están promoviendo dichas políticas una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, elevando de forma sostenible los niveles generales de productividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Se ocupa su organismo, de manera específica, de las repercusiones directas o indirectas que las actividades comprendidas en su esfera de acción tienen sobre la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que participan en ellas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	¿Se elaboran las políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo apoyadas por su organismo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	¿Cuenta la aplicación de dichas políticas en los lugares de trabajo con el respaldo de los servicios estatales de inspección del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9	¿Está esa aplicación respaldada por la participación activa de los trabajadores o los empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Existen leyes que regulan las condiciones de los edificios a fin de garantizar la seguridad de los usuarios (esto es, para prevenir accidentes una vez finalizada la construcción). De forma análoga, existen también leyes que regulan la seguridad durante el proceso de construcción (para evitar que los trabajadores de la construcción sufran lesiones). En la práctica, entre estos dos grupos de leyes hay una escasa sinergia, y no es difícil encontrar empresas constructoras que no aplican las reglamentaciones laborales pero que, al mismo tiempo, respetan al pie de la letra las reglamentaciones relativas a la construcción, o viceversa. Por tanto, hay margen para desarrollar sinergias, por ejemplo, controlando la aplicación de las reglamentaciones, proporcionando capacitación a los funcionarios estatales y a otros mandantes, fomentando la responsabilidad social de las empresas, etc.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

Aunque la industria de la construcción es una de las principales fuentes de empleo en los países pobres, hay todavía muchas cuestiones no resueltas, entre ellas: el empleo informal o el empleo de los migrantes; la presencia de trabajadores no calificados y el aumento de la externalización de mano de obra, que el contratista o usuario contrata a través de agencias de colocación o empresas subcontratistas. Por otro lado, la construcción es una de las actividades más peligrosas: con respecto a los trabajadores de otros sectores, los trabajadores de la construcción están 3 a 4 veces más expuestos a morir en un accidente del trabajo en los países industrializados, y 3 a 6 veces más en los países en desarrollo. Muchos convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT han contribuido a que se preste atención a la cuestión de la seguridad.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

B4 Salud y trabajo

Si bien la salud es de por sí una preocupación importante para la mayoría de los organismos internacionales, reviste una importancia particular en el contexto de los mercados de trabajo, ya que puede dar lugar a casos de discriminación o a la realización de importantes gastos e inversiones por parte de los gobiernos y las empresas. La educación y la amplia participación de los gobiernos y de los interlocutores sociales, representados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, son esenciales para promover la salud y la seguridad en el trabajo.

		Sí	No
4.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el acceso al menos a una oferta básica de servicios de salud de calidad para la población trabajadora y sus familias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Promueve su organismo el acceso a dichos servicios esenciales para las trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Promueve su organismo el acceso a los servicios esenciales de salud para los trabajadores de la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Promueve su organismo el acceso a los servicios esenciales de salud para los trabajadores rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Cuenta su organismo con programas para prevenir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y los accidentes de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿Se promueve en las actividades de su organismo la difusión de información y la protección en materia de salud en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	¿Promueve activamente su organismo políticas que garantizan el acceso al empleo para las personas afectadas por el VIH/SIDA?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Tiene su organismo conocimiento de posibles casos de discriminación de trabajadores afectados por el VIH/SIDA o la tuberculosis (TB), en las actividades que normalmente apoya?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9	¿Fomenta su organismo políticas de prevención de la transmisión del VIH en el trabajo y medidas de indemnización para quienes resulten infectados por haber estado expuestos al VIH en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10	¿Contempla o promueve su organismo medidas relacionadas con el lugar de trabajo para prevenir o reducir la transmisión aérea de la TB entre los trabajadores y, cuando proceda, del síndrome respiratorio agudo y severo (SRAS), la gripe aviar y otras enfermedades contagiosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11	¿Promueve su organismo el establecimiento de servicios de control apropiados para los trabajadores y sus familias con el fin de detectar y gestionar los casos de TB o VIH/SIDA de acuerdo con las normas internacionales establecidas para ambas enfermedades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12	¿Contribuye su organismo a reforzar la legislación, las políticas y la educación con el fin de luchar contra la estigmatización y la discriminación y promover los derechos de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA o la TB en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

B5 Condiciones de trabajo equitativas

Los gobiernos se preocupan no sólo de las tasas de empleo y desempleo, sino también de la calidad de los puestos de trabajo, ya que, al igual que los trabajadores y los empleadores, son conscientes de las consecuencias que se derivan de unas condiciones laborales inadecuadas. Las personas no son sólo trabajadores, sino también miembros de la sociedad. Por ende, se les debería ayudar a ser ciudadanos, a aumentar su cultura y educación, a mejorar su vida familiar y comunitaria, a disfrutar de su tiempo libre mediante actividades de esparcimiento y de otra índole, etc. Se trata de un aspecto transversal, ya que guarda relación con muchas de las esferas de acción del sistema internacional: educación, derechos humanos, población y demografía, salud, esparcimiento y turismo, etc. De hecho, supone un planteamiento del ciclo vital que atañe a todo organismo internacional, de una forma u otra. Además, todas las instituciones de la esfera internacional están abordando de forma creciente cuestiones importantes como la discriminación y el acoso en el trabajo.

		Sí	No
5.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, medidas para evitar la discriminación en el trabajo (por razones de género, raza, origen étnico o procedencia social de los trabajadores)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Fomenta su organismo un equilibrio adecuado entre el trabajo y las responsabilidades y familiares tanto para los hombres como para las mujeres (por ejemplo, mediante la prestación de servicios de cuidado infantil)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿En las actividades de su organismo se promueven, directa o indirectamente, el establecimiento y la aplicación eficaz para las mujeres de medidas de protección de la maternidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿En las actividades de su organismo se respalda la elaboración de políticas coherentes y amplias que eleven la dignidad de los trabajadores y los niveles de productividad en el trabajo (por ejemplo, previniendo la violencia y el acoso sexual en el trabajo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se promueve directa o indirectamente la protección de los trabajadores en lo que respecta al tiempo de trabajo, incluidas la duración y la programación de las jornadas de trabajo diarias y semanales y de las vacaciones anuales remuneradas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Ha analizado su organismo en qué medida se respetan los convenios básicos sobre las horas de trabajo en las actividades que realiza, financia o apoya en los planos local o nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

El tiempo de trabajo ha sido una cuestión importante en la labor de la OIT desde su fundación en 1919 y desde la elaboración de su primer convenio (sobre las horas de trabajo). No obstante, se siguen planteando considerables desafíos, como la necesidad de limitar los horarios de trabajo excesivos y de prever períodos adecuados de descanso, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales. La globalización, la tecnología y las nuevas pautas de consumo han tenido un impacto considerable en las horas de trabajo y en la forma de organizar la actividad laboral. De ahí que la OIT se haya dotado de diversos recursos para abordar cuestiones como las horas de trabajo (inclusive aspectos como el tiempo completo, el tiempo parcial, la duración del trabajo y las horas extraordinarias), la organización del trabajo (horarios flexibles y ordenación atípica del tiempo de trabajo), los períodos de descanso y las normas jurídicas, incluidas las relativas a las horas de trabajo efectivas y al trabajo nocturno, entre otras. Estos recursos ofrecen medios prácticos para ayudar a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos a elaborar y aplicar políticas y prácticas apropiadas, tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

B6 Sistemas de pensiones

Las pensiones guardan relación con numerosas esferas: políticas en materia de población y de salud, condiciones macroeconómicas, pobreza en los planos local y nacional, gobernanza, partes interesadas y grado de informalidad, entre otras. Más importante aun, el envejecimiento de la población en los países industrializados y en algunos países en desarrollo, el cambio de régimen en otros países debido a crisis económicas y presupuestarias importantes, y muchos otros factores han suscitado un debate a nivel mundial sobre el funcionamiento que deberían tener los sistemas de pensiones. Este debate es un elemento central de un análisis más complejo acerca de la manera en que las diferentes generaciones deberían apoyarse entre sí, y sobre el papel del Estado como proveedor de servicios públicos básicos.

		Sí	No
6.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, alguna forma de prestación por vejez, invalidez y supervivencia destinada a algún grupo de población?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De no ser así:			
6.1.1.	¿Se ve confrontado su organismo a problemas relacionados con el envejecimiento de la población y su impacto en las actividades del mismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1.2.	¿Ha abordado su organismo problemas relacionados con la invalidez o la discapacidad en diferentes sectores o actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1.3.	¿Se ha ocupado su organismo de las familias cuyos principales sostenes hayan resultado heridos o hayan muerto en conflictos armados o a causa de crisis económicas o sociales, catástrofes naturales o toxicomanía, entre otros motivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
6.2	¿Promueven las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo el establecimiento de sistemas de pensiones solventes y previsibles para los trabajadores, que les permitan al menos vivir por encima del umbral de la pobreza del país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	¿Promueven algún mecanismo que facilite prestaciones similares a los trabajadores del sector informal o los trabajadores rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	¿Promueven la participación de los trabajadores de edad avanzada en la fuerza de trabajo y facilitan la transición de la vida activa a la jubilación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	¿Garantizan que las contribuciones (pagadas por los trabajadores de la economía formal, los empleadores o los gobiernos) no se derrochen (teniendo en cuenta las tendencias económicas y demográficas)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	¿Promueven la inversión de reservas (en caso de que se acumule alguna), de forma que se respalden los niveles de empleo a largo plazo en el ámbito nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Normas y derechos en el trabajo



C1	Principios y derechos fundamentales en el trabajo	56
C2	Libertad sindical y de asociación	59
C3	Abolición del trabajo forzoso	61
C4	Erradicación del trabajo infantil	64
C5	Lucha contra la discriminación	67
C6	Aplicación de las normas internacionales del trabajo	70

C. Standards and Rights at Work

Las normas internacionales del trabajo, a saber, los convenios, de carácter vinculante, y las recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y guías, que no tienen dicho carácter, son herramientas importantes para lograr que las políticas sociales y el desarrollo económico evolucionen en sintonía con el respeto de los derechos de los trabajadores y la justicia social. Las normas internacionales del trabajo son debatidas, desarrolladas y adoptadas a lo largo de un proceso tripartito en el que intervienen los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, lo que asegura para estas normas un amplio respaldo de los interlocutores sociales, es decir, de los actores clave de la economía.

La naturaleza tripartita de los debates que conducen a la adopción de los convenios y recomendaciones es una base excepcional que permite que cualquier organismo internacional invite a sus Estados Miembros y a otras partes interesadas a participar plenamente en las actividades de prestación de asesoramiento o de fomento de las políticas y acciones que este organismo impulse con arreglo a las prioridades de la comunidad internacional.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 188 convenios y 198 recomendaciones, además de toda una serie de resoluciones y de otros instrumentos normativos referentes a un amplio temario vinculado con el mundo del trabajo. Tanto los convenios, incluso cuando no han sido ratificados por un Estado Miembro en particular, como las recomendaciones, que no necesitan ratificación, contienen sólidas pautas de orientación acerca de una diversidad de temas relativos al empleo y el trabajo, de modo que representan un recurso esencial para actuar en cualquiera de estos ámbitos. Se trata de instrumentos que no deberían ignorarse a la hora de abordar cualquier cuestión económica, social o de desarrollo, pues todas ellas guardan invariablemente relación con la actividad productiva. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos de política dotados de una legitimidad intrínseca, que resultan de la concertación entre las tres partes que intervienen en el proceso decisorio de la OIT. Al ser los convenios instrumentos de carácter vinculante, su ratificación hace posible el establecimiento de acuerdos y asociaciones encaminados a poner en práctica cualquier estrategia de desarrollo a escala local o nacional.

Se considera que los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva; igualdad y no discriminación; y abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso) son los cimientos del trabajo decente, que todos los Estados Miembros de la OIT están obligados a respetar. Dichos principios y derechos forman parte integrante del conjunto de los derechos humanos fundamentales, y conforman una base social universal de normas mínimas en el mundo del trabajo. En otros instrumentos de la OIT se enuncian las normas convenidas en el plano internacional sobre una amplia gama de temas, y se brindan pautas de orientación para la formulación de leyes, políticas y prácticas nacionales aplicables en los niveles local, nacional y de empresa. Además de cristalizar el respeto de los derechos fundamentales, todas las normas internacionales del trabajo que han sido ratificadas por un Estado Miembro son vinculantes para éste, y lo obligan en particular a asegurar la concordancia entre su legislación nacional y dichas normas. Los órganos de control de la OIT, únicos en su género, invitan a los gobiernos a entablar un diálogo sobre las dificultades que plantea la aplicación de las normas, y actúan como valiosas fuentes de información sobre la legislación y la práctica en los distintos países.

Para más información sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sírvase consultar la dirección: www.ilo.org/declaration

Para más información sobre las normas internacionales del trabajo, sírvase consultar la dirección: www.ilo.org/normes

C1 Principios y derechos fundamentales en el trabajo

El conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo enunciados en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, reviste un interés que no se limita al ámbito de la OIT. Muy por el contrario, estos principios y derechos están estrechamente relacionados con los derechos humanos, con el logro de la paz y la cohesión sociales y con la realización personal. Si bien los progresos científicos y tecnológicos han permitido mejorar considerablemente muchos aspectos de la vida de la población mundial, desgraciadamente estos avances siguen siendo menoscabados por graves violaciones de los derechos humanos fundamentales, como, por ejemplo, la privación de las libertades fundamentales (entre ellas la libertad sindical y de asociación, esencia de los procesos democráticos y de la cohesión social), la práctica de la trata de seres humanos y del trabajo forzoso, la persistencia del trabajo infantil en sus peores formas, y las distintas formas de discriminación (por motivos basados en el género, la raza, la pertenencia étnica, etc.).

Todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo definidos en la Declaración de la OIT, aunque no hayan ratificado todos los convenios que ésta engloba. En la medida en que se ocupan del ser humano, los organismos internacionales tienen, de una forma u otra, algún vínculo con estas cuestiones fundamentales. Al ocuparse de temas como la gobernanza, los derechos humanos, la educación y la salud en las zonas rurales y urbanas, los sectores económicos, la productividad, el comercio, el medio ambiente, las políticas macroeconómicas, la organización industrial, el turismo o las comunicaciones, estos organismos pueden señalar con claridad los problemas concretos relacionados con alguno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La necesidad de abordar dichos problemas y de ayudar a los Estados Miembros y demás mandantes a poner en práctica los principios y derechos fundamentales no es tan sólo un reto, sino también un objetivo fundamental del sistema internacional.

		Sí	No
1.1	¿Lleva a cabo su organismo, directa o indirectamente, actividades para ayudar a los Estados Miembros a cumplir el compromiso de aplicar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Aunque su organismo tal vez no asesore a los Estados Miembros con respecto a esta materia, ¿promueve, directa o indirectamente, la inclusión de actividades que permitan mejorar la aplicación de estos principios y derechos fundamentales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	En fechas recientes ¿ha llevado a cabo su organismo alguna actividad o programa para abordar una violación de algún principio o derecho fundamental en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Respaldan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a algún Estado Miembro en particular para ayudarlo para cumplir su compromiso respecto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en lo que respecta a:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1	la libertad sindical y de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (esclavitud, trabajo en servidumbre, trata de seres humanos, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sí	No
1.4.3 la abolición efectiva del trabajo infantil, y en particular de sus peores formas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4 la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5 Al preparar los planes y estrategias de desarrollo nacionales o locales (por ejemplo, los DELP, las evaluaciones comunes para los países, el MANUD o las estrategias de asistencia a países, etc.) ¿contribuye su organismo a analizar el nivel de respeto por los países de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6 De procederse a ese análisis ¿se efectúan consultas con las organizaciones de empleadores y los sindicatos en los planos local y nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7 ¿Tiene en cuenta su organismo si los Estados Miembros respetan plenamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo como condición para otorgarles préstamos, brindarles asistencia técnica o financiar proyectos de desarrollo de infraestructuras o cualquier otro tipo de actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8 ¿Ha adoptado su organismo alguna política de salvaguardias específica para velar por que en sus propias políticas, estrategias, programas y actividades se respeten sistemáticamente y no se socaven los derechos en el trabajo, y en particular los principios y derechos fundamentales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9 ¿Dispone su organismo de instrumentos, directrices o actividades concretas, por ejemplo para la sensibilización o la formación, que ayuden a su propio personal a mejorar la comprensión y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas sus operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10 De tener su organismo esos instrumentos, directrices o actividades, ¿los comparte con otros organismos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11 Para tratar estos principios y derechos fundamentales ¿consulta su organismo los convenios y recomendaciones de la OIT, que se formulan en el marco de un procedimiento tripartito en el que participan los gobiernos, los trabajadores y los empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12 Para lograr sus propios objetivos, ¿ha aprovechado su organismo el amplio apoyo de que han sido objeto dichos convenios y recomendaciones, fruto de la concertación tripartita?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13 ¿Dispone su organismo de políticas, estrategias, programas o actividades específicas para educar o informar a los trabajadores y a los empleadores acerca de sus derechos y obligaciones laborales cuando actúan en ámbitos en los que su organismo es competente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14 ¿Acostumbra su organismo consultar a las partes interesadas distintas de los gobiernos, en particular a los trabajadores y a los empleadores, acerca de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en los ámbitos nacional y local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

En ocasiones se ha entendido, erróneamente, que los esfuerzos por aplicar las normas del trabajo tienen efectos negativos para las empresas, ya que provocarían «rigideces en el mercado», desalentarían la inversión o constituirían «un lastre para el rendimiento y la competitividad económica». Con todo, son cada vez más numerosos los códigos de conducta y las iniciativas de responsabilización social de las empresas que incorporan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los inversionistas y los consumidores con sensibilidad social insisten en que es necesario producir en condiciones de trabajo adecuadas. Asimismo, día a día aumenta la información y el reconocimiento internacional en cuanto a que:

- el cumplimiento de las normas laborales suele redundar en una mejora de la productividad y de los resultados económicos;
- el respeto de los derechos laborales básicos de los trabajadores puede contribuir en gran medida a reducir la pobreza;
- la existencia de un marco internacional basado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo es garantía de la aplicación de reglas de juego equitativas en la economía global, y que a todos interesa velar por que esas normas sean de observancia general;
- la buena gobernanza presupone la adopción y la aplicación efectiva de las normas del trabajo, y a que
- los derechos laborales básicos de los trabajadores son derechos humanos reconocidos a escala internacional. Los derechos humanos son indivisibles y deben aplicarse a todos.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0.cfm> y

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/index.htm>

C2 Libertad sindical y de asociación

La libertad sindical y de asociación es un derecho humano democrático, y la democracia es indispensable para el desarrollo económico y social. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no sólo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. El derecho de sindicalización y de negociación colectiva es, pues, un elemento importante que todos los organismos internacionales deben tomar en consideración en su afán por cumplir sus objetivos en el marco de sus mandatos respectivos.

		Sí	No
2.1	¿Aplica su organismo alguna política, estrategia, actividad o programa que tenga relación, directa o indirecta, con la libertad sindical y de asociación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Ha examinado su organismo la función que cumple la libertad sindical y de asociación en el logro de sus propios objetivos normativos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Fomenta y respeta su organismo el derecho de los empleadores, los trabajadores y otros grupos interesados a organizarse y expresar libremente sus preocupaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿En las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo se aborda, de forma directa o indirecta, la cuestión de la negociación colectiva en sus propios ámbitos de actividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Ha comprobado su organismo que en alguno de los países donde actúa se vulneran, de cualquier forma, la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Ha sido testigo su organismo, en los países donde actúa, de algún intento por justificar la vulneración del derecho de sindicación y de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	¿Ha planteado alguna vez su organismo este tipo de preocupaciones a sus interlocutores a nivel nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

La libertad sindical y de asociación, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, son derechos humanos fundamentales. Además, los estudios realizados sobre la incidencia económica del ejercicio de los derechos sindicales han evidenciado que existe una relación positiva entre, por una parte, una libertad sindical y de asociación fuerte y, por otra parte, la competitividad económica y las altas cotas de exportación de los productos manufacturados. Otros estudios han revelado que las empresas deseosas de invertir en el extranjero dan a la estabilidad social fomentada por un diálogo social dinámico más importancia que a la competitividad salarial.

Aunque la libertad sindical y de asociación es un derecho humano fundamental y forma parte integrante de todo sistema democrático eficaz, en el mundo se siguen perpetrando graves violaciones a esta libertad, como la represión y el asesinato de sindicalistas. El sistema de las Naciones Unidas, con inclusión de las instituciones financieras internacionales, puede ayudar a superar los motivos sociales y políticos que en algunos países se esgrimen para seguir violando los derechos de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores, echando mano de todos los medios disponibles para animar a los países a respetar estos derechos y evitar toda política y medida que pueda menoscabarlos. Al argumento del respeto de los derechos humanos fundamentales se suma la influencia positiva que la libertad sindical y de asociación ejerce en el desarrollo económico.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/subject/freedom.htm>

C3 Abolición del trabajo forzoso

Muchos piensan que la esclavitud y la trata de seres humanos pasaron ya a la historia. Por desgracia, no es así en muchas regiones del mundo y en muchos ámbitos de actividad, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Para contrarrestar y eliminar esta horrible actividad, todo el sistema internacional debería ser consciente de su existencia y esforzarse por combatirla resueltamente. La lucha contra el trabajo forzoso debe librarse en muchos frentes: el de la trata de trabajadores migrantes; el de la esclavitud y la servidumbre por deudas; el de la explotación sexual de niños y mujeres; el de la toxicomanía; el de los riesgos derivados de actividades económicas como la minería, la agricultura, la construcción y el turismo; el de la corrupción a nivel local y nacional, etc. También existe una correlación con las políticas económicas y sociales adoptadas, por ejemplo, en materia de educación, salud, comercio y productividad. Otro motivo de preocupación es la vinculación que pudiera haber entre estos delitos y los sistemas de producción global y las zonas francas industriales.

		Sí	No
3.1	¿Aplica su organismo, directa o indirectamente, alguna política, estrategia o programa para combatir el trabajo forzoso u obligatorio en los Estados Miembros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	En el marco de sus actividades habituales ¿ha detectado su organismo alguna forma de infracción en materia de trabajo forzoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	En el marco de sus actividades habituales ¿se ha visto confrontado su organismo con algún Estado Miembro u otra parte interesada que trate de justificar la utilización de trabajo forzoso como un medio para impulsar la productividad o mitigar la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Se aborda en el marco de las actividades de su organismo la cuestión de la trata de seres humanos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Se aborda en el marco de dichas actividades la cuestión de la esclavitud o del trabajo en régimen de servidumbre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Ha elaborado su organismo algún instrumento para abordar los problemas arriba mencionados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	¿Se encarga su organismo de controlar y evaluar actividades encaminadas a prevenir o eliminar estas formas de trabajo forzoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

El concepto de trabajo forzoso puede incluir las formas tradicionales de esclavitud, la contratación coercitiva, el trabajo en régimen de servidumbre – vinculado al círculo vicioso del endeudamiento – y la trata de seres humanos.

Las actividades destinadas a combatir la trata de seres humanos suelen centrarse en los factores determinantes de la oferta, en especial la pobreza, el desempleo y los factores socioculturales propios de las comunidades de origen. Ahora bien, también es esencial tratar los factores que intervienen en la demanda en los lugares de destino; estos factores pueden ser una combinación de las aspiraciones de los clientes o consumidores, de los intereses directos de las empresas que explotan a las personas víctimas de trata (las mujeres y los niños son especialmente vulnerables), y de la ausencia de reglamentación de los sectores económicos, lo que redundaría en riesgos mínimos o inexistentes para quienes practican esta forma de explotación laboral. Se requiere, por tanto, una movilización activa en los países de origen y en los países de destino. También es importante impulsar el establecimiento de sistemas reglamentados, estructurados y humanos que permitan encauzar las migraciones de mano de obra. Los intentos por erradicar la trata de seres humanos mediante la aplicación de políticas de migración restrictivas son las más de las veces contraproducentes, pues estimulan la trata y de hecho sirven de apoyo e incentivo para los traficantes.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>
http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html y
http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

Hay una cara oculta de la pobreza en la que millones de trabajadores son siervos de sus empleadores y se ven obligados a trabajar a cambio de un sueldo mísero o nulo porque el propio empleador o los intermediarios retienen sus ingresos para amortizar una deuda pendiente. Las actividades de la OIT han arrojado algunas enseñanzas a este respecto:

- las agrupaciones de ahorro y crédito pueden extender sus servicios financieros a los hogares paupérrimos expuestos a la servidumbre o que han sido liberados legalmente de esta última;
- para los hogares pobres deben concebirse mecanismos de servicios financieros especiales, que den prioridad a la creación de activos, a la diversificación de las fuentes de ingresos y a la reducción de la vulnerabilidad;
- la microfinanciación no podrá por sí sola poner fin a la servidumbre por deudas; para lograr una reducción sostenible de la pobreza hay que contar también con servicios complementarios de carácter no financiero;
- hay que fomentar la capacitación social, mediante la difusión de mensajes de sensibilización sobre cuestiones como los derechos laborales, la atención sanitaria y los procedimientos de acceso a los programas públicos;
- hay que dar prioridad a la educación de los niños y los jóvenes, habida cuenta de que, a raíz de la naturaleza misma del trabajo en servidumbre, éste se transmite de una generación a otra;
- la capacitación laboral de los adultos y los adolescentes ayudará a los hogares a diversificar sus fuentes de ingresos y a ser menos dependientes de los terratenientes o los empleadores;
- puesto que los gastos de salud figuran entre las principales causas de endeudamiento, es importante que la población beneficiaria cuente con servicios de prevención y tratamiento, y
- en lo que atañe a las peores formas de servidumbre por deudas, la aplicación estricta de la legislación pertinente sería la solución idónea, aun cuando representaría una tarea compleja.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf> y

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

C4 Erradicación del trabajo infantil

Deberían eliminarse todas las formas de trabajo infantil, y muy en especial las peores. Además de destruir insidiosamente las raíces mismas de la naturaleza humana y de socavar los cimientos de los derechos humanos, esta práctica constituye una amenaza para el progreso económico y social en todo el mundo. El comercio, la competitividad y la rentabilidad no deberían servir de pretexto para este ultraje. Muchos de los aspectos del trabajo infantil pueden abordarse desde la perspectiva de los distintos ámbitos comprendidos en los mandatos de todos los organismos internacionales: derechos humanos, migraciones, desarrollo económico y social, delincuencia, VIH/SIDA, comercio, desarrollo rural, sistemas de salud y educación, políticas sobre la infancia y la población, etc.

		Sí	No
4.1	¿Fomenta su organismo directa o indirectamente la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en los Estados Miembros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Ha previsto su organismo disposiciones para velar por que sus políticas, estrategias, programas o actividades no tengan consecuencias negativas, directas o indirectas, en materia de trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Ha utilizado su organismo instrumentos como el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), para contribuir a eliminar las peores formas de trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Permiten los sistemas de control y evaluación utilizados por su organismo medir la incidencia eventual en el trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Entre los indicadores utilizados por su organismo para determinar la incidencia de sus políticas, estrategias, programas y actividades figuran indicadores relativos al trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿Recopila sistemáticamente su organismo información sobre el trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
4.6.1	¿Se dota su organismo de las capacidades necesarias para recopilar y analizar esa información?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6.2	¿Comparte su organismo esa información con otros organismos también competentes en la materia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil arriesgan su salud, seguridad y moralidad, al tiempo que se exponen a abusos y daños físicos, psicológicos y emocionales. Esta situación constituye de por sí una violación de los derechos humanos fundamentales que, según se ha demostrado, coarta el desarrollo de los niños y puede entrañar secuelas físicas y psicológicas para toda la vida. Todo indica que hay una fuerte relación entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil. El trabajo infantil perpetúa la pobreza a través de las generaciones, ya que mantiene a los niños de las familias pobres apartados de la escuela y limita sus perspectivas de ascender en la escala social. Este desperdicio de capital humano se ha relacionado con un crecimiento económico y un desarrollo social lentos.

Para impedir la utilización no deliberada de trabajo infantil en proyectos, hay que:

- desde el principio, centrar la planificación exclusivamente en el empleo de adultos;
- acordar con los grupos beneficiarios que no se debería recurrir al trabajo de niños;
- instaurar procedimientos de control que impidan el uso de mano de obra infantil;
- prever sanciones (y comunicarlas por adelantado) contra los participantes que empleen trabajo infantil (por ejemplo, retiro de los créditos o la asistencia técnica);
- incorporar incentivos eficaces para que los niños de las áreas beneficiarias puedan ir a la escuela, e
- incluir dispositivos de rescate, rehabilitación y compensación para los niños víctimas de trabajo infantil.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>
<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm> y
<http://www.ilo.org/iloroot/public/spanish/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3321>

Más del 70 por ciento del trabajo infantil se concentra en la agricultura. Se estima que en todo el mundo hay unos 132 millones de niños menores de 15 años de edad ocupados en granjas y plantaciones. Además de estos datos abrumadores, hay otras características que convierten el trabajo infantil en la agricultura en un problema grave y particularmente difícil de erradicar.

Los niños que trabajan en la agricultura laboran en realidad en uno de los tres sectores más peligrosos para su salud y seguridad (los otros son la construcción y la minería). Los pequeños trabajadores pueden morir, sufrir lesiones o contraer dolencias a causa de las faenas que realizan, con el agravante de que suelen empezar a trabajar desde muy jóvenes, es decir desde los cinco, seis o siete años.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT tiene por cometido la eliminación paulatina del trabajo de los niños a través del fortalecimiento de las capacidades nacionales necesarias para resolver este grave problema y de la creación de un movimiento mundial para combatirlo. El IPEC también está atento a las oportunidades que surgen para contribuir a los debates que se celebran en los países sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Esos debates pueden enriquecer las memorias que los gobiernos remiten a la OIT sobre los convenios ratificados, lo que abre este proceso a la participación de una amplia gama de funcionarios y de representantes de los empleadores y de los trabajadores. Ello reviste especial importancia en el caso del Convenio núm. 182, que abarca muchos aspectos ajenos al ámbito inmediato de la legislación laboral (por ejemplo, las prácticas análogas a la esclavitud, la trata de personas, la explotación sexual y las actividades ilícitas).

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/ipec/lang-es/index.htm> y

<http://www.ilo.org/iloroot/public/spanish/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3321>

C5 Lucha contra la discriminación

Con frecuencia, la discriminación por motivos de pertenencia étnica, raza, religión o género figura entre las causas de muchos conflictos armados, del descontento social, de la pobreza y de muchas otras amenazas. Cuando en los organismos internacionales se elaboran políticas en materia de población o estrategias de educación o salud, o cuando se abordan cuestiones relativas a la productividad, las migraciones u otros temas en su esfera de competencia, es sumamente importante que se examinen y aborden los problemas vinculados a la discriminación, ya sea por motivos de género o por otros conceptos. La incorporación de las cuestiones de género ha figurado en el orden del día desde hace muchos años y es hoy una práctica corriente en el sistema internacional. Con todo, hay otras formas de discriminación que también revisten gravedad y que deberían ser objeto de medidas encaminadas a eliminarlas.

		Sí	No
5.1	¿Están las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo relacionadas con cualesquiera formas de discriminación en el trabajo, por ejemplo, por motivos de género, raza, pertenencia étnica, religión u otros aspectos, o se ven afectadas por las mismas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Ha realizado su organismo, directa o indirectamente, alguna actividad destinada a combatir la discriminación en el trabajo como medio para superar la pobreza o como cuestión relacionada con el desarrollo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿Recopila sistemáticamente su organismo estadísticas sobre discriminación desglosadas por sexo o en función de cualquier otra variable considerada como causa de discriminación en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿Dispone su organismo de directrices institucionales o pautas discrecionales para incorporar las cuestiones de género a sus actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿Realiza su organismo sistemáticamente análisis de género para detectar, controlar y evaluar el impacto que sus políticas, estrategias, programas o actividades tienen en las mujeres y en los hombres, a fin de encauzar su aplicación en aras de la igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Realiza su organismo sistemáticamente análisis de otros motivos de discriminación (raza, pertenencia étnica, religión, condición social, discapacidad, origen nacional, idioma, edad, etc.) para evaluar la eficacia de las políticas, estrategias, programas o actividades que impulsa en la lucha contra la discriminación en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	¿Define su organismo los requisitos de aplicación y control relativos a las cuestiones de género en los acuerdos contractuales concertados con los organismos de ejecución, aplicación y cooperación, o con cualquier homólogo a escala local o nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se reconoce de forma específica la contribución económica diferenciada que el factor de la diversidad aporta a las economías de producción y de servicios de cuidado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- África
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental, indispensable para que los trabajadores puedan elegir libremente un empleo, desarrollar todo su potencial y cosechar su recompensa económica sobre la base del mérito. La eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo también entraña beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la no discriminación tienen acceso a una mano de obra más amplia y diversa. Los trabajadores que gozan de la igualdad de oportunidades y de trato tienen mayor acceso a la formación, suelen percibir salarios más elevados y mejoran la calidad de la mano de obra en general. Los beneficios de la economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad donde reina la igualdad, pues ello redundará en mayor estabilidad social y en un apoyo público más amplio para fomentar aún más el desarrollo económico. Las normas internacionales del trabajo de la OIT relativas a la no discriminación son instrumentos destinados a eliminar todos los aspectos de la discriminación en el lugar del trabajo y en la sociedad en su conjunto. También sientan la base necesaria para aplicar las estrategias de incorporación de las cuestiones de género en el lugar de trabajo.

La igualdad de género puede promoverse de muchas maneras. Por ejemplo, con frecuencia es esencial resolver las cuestiones relativas a los derechos de sucesión y los derechos patrimoniales para garantizar que las mujeres de las zonas rurales y las granjeras – a menudo expertas agrícolas por derecho propio y responsables exclusivas de la producción y elaboración de los alimentos, así como de la alimentación de sus familias – puedan acceder a los servicios de extensión agraria, de créditos, etc.

Las políticas, estrategias, programas y actividades destinadas a proteger a las mujeres y las adolescentes vulnerables contra el peligro de la explotación laboral tienen que focalizarse en la sensibilización de las familias, y especialmente de los hombres, en quienes suele recaer la responsabilidad de decidir quién ha de contribuir al ingreso familiar y de qué manera.

Aunque, en la mayoría de los casos, la liberalización comercial ha entrañado un aumento de la tasa de actividad laboral femenina, resulta importante examinar la segregación profesional en función de consideraciones de género. Así hay una proporción excesiva de mujeres en los puestos peor considerados y remunerados, por ejemplo en la economía informal y en las zonas francas industriales, donde las condiciones de trabajo suelen ser muy precarias.

A fin de promover la igualdad de oportunidades en la educación para las niñas y los niños es importante no sólo promover la educación de las niñas, sino también velar por que tanto los niños como las niñas permanezcan en el sistema de enseñanza y reciban una preparación adecuada para obtener un acceso amplio y equitativo a las oportunidades que brinda el mercado de trabajo.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

Pese a que en el derecho internacional hay consenso en cuanto a que los pueblos indígenas deberían gozar de derechos colectivos, además de los derechos humanos individuales reconocidos a todas las personas, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) de la OIT es el único instrumento que codifica estos derechos colectivos. La preservación de la identidad colectiva es un valor en sí misma. El Convenio núm. 169 tiene varias consecuencias en lo relativo al acceso a la tierra y el control sobre la misma, la pobreza rural, el acceso a la educación y la atención de salud, y la protección social, así como respecto del proceso de adopción de decisiones en el marco de la libertad sindical y de asociación.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/indigenous/>

C6 Aplicación de las normas internacionales del trabajo

El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo no se limita a la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también fomenta la confianza del sector empresarial y el respeto de la legalidad vigente. Las normas internacionales del trabajo abarcan todas las cuestiones relativas al empleo y al trabajo. El respeto de las normas internacionales del trabajo contribuye a impedir que los países entren en una dinámica de competencia destructiva por la obtención de ventajas comparativas en el comercio mundial. Las mejoras introducidas en la legislación laboral sobre la base de las normas internacionales del trabajo propician un mejor entorno para la inversión y la actividad empresarial.

Una vez ratificadas por los Estados Miembros, todas las normas internacionales del trabajo se convierten en instrumentos vinculantes que han de reflejarse en la legislación nacional respectiva. Existen normas sobre una gran diversidad de cuestiones, la mayoría de las cuales se refiere a los ámbitos de actividad comprendidos en el mandato de las organizaciones internacionales. Así, pues, los convenios y recomendaciones de la OIT forman un cuerpo único de instrumentos que pueden resultar sumamente útiles para tratar temas específicos, y que tienen la ventaja de facilitar el compromiso nacional y la responsabilización de los mandantes nacionales.

La OIT tiene por mandato elaborar normas internacionales del trabajo y controlar su aplicación por los Estados Miembros que las han ratificado. A estos efectos, la OIT dispone desde 1919 de un complejo mecanismo de control.

		Sí	No
6.1	¿Se relacionan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo, directa o indirectamente, con el fomento o la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	¿Conoce su organismo las normas internacionales del trabajo pertinentes y las toma en consideración a la hora de abordar las cuestiones comprendidas en el ámbito de su mandato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	¿Tiene en cuenta su organismo los convenios pertinentes ratificados por un determinado Estado Miembro al tratar con ese Estado cuestiones comprendidas en su mandato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	¿Promueve su organismo el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como medio para lograr el trabajo decente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	En los Estados Miembros en que su organismo actúa ¿puntan las políticas, estrategias, programas o actividades de éste específicamente a:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.1	promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.2	fortalecer la capacidad de los Estados para cumplir eficazmente los convenios ratificados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.3	dar curso a las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT y ayudar a solucionar los problemas detectados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.4	promover la movilización y la sensibilización con respecto a las normas internacionales del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	En el caso de que su organismo no tome en cuenta el compromiso contraído por algún país respecto a las normas internacionales del trabajo, ¿ha determinado los motivos de esta omisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Sí	No
6.7	¿Ha considerado su organismo concesiones recíprocas entre las normas internacionales del trabajo y otras variables económicas o sociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8	De ser así ¿están dichas concesiones articuladas a corto o a largo plazo con el establecimiento de un orden secuencial de las políticas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9	De ser así ¿se vinculan dichas concesiones con motivos económicos como la productividad, la competitividad, los sistemas mundiales de producción o cuestiones conexas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.10	¿Guardan esas concesiones relación con cuestiones sociales o culturales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.11	¿Utiliza su organismo los conocimientos y los medios que se facilitan en los convenios y recomendaciones de la OIT para ayudar a los países a aplicar y ratificar las normas internacionales del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha formulado observaciones sobre más de 800 casos relativos a problemas en la aplicación de los convenios ratificados de la OIT, respecto de cuestiones que van desde supuestos graves de trabajo forzoso y trabajo infantil hasta problemas de índole más bien técnica en el ámbito de la seguridad social y de la seguridad y la salud en el trabajo. El sistema de las Naciones Unidas puede ayudar a fomentar la aplicación de las normas, determinando los ámbitos que requieren una acción prioritaria para mejorar la aplicación de las normas laborales y promoviendo el diálogo social sobre esas cuestiones.

Para más información, sírvase consultar la dirección:
<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

Gobernanza y diálogo social

D

D1	Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales	76
D2	Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social	79

D. Gobernanza y diálogo social

El planteamiento del trabajo decente hace énfasis en que la buena gobernanza, el diálogo y la consulta entre los interlocutores interesados contribuyen a asegurar su máxima participación en la formulación y aplicación eficaz de las políticas económicas y sociales que afectan al mundo del trabajo. Esta importante característica distintiva del Programa de Trabajo Decente representa no sólo un método para lograr entendimiento, equilibrio, negociación, consenso y paz, sino también un objetivo fundamental y la esencia de la gobernanza democrática en el mundo del trabajo.

El tripartismo en el ámbito laboral se refiere al diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en su calidad de actores directos y clave de la economía. Se necesitan organizaciones representativas y eficientes de empleadores y de trabajadores, es decir, de los interlocutores sociales de los gobiernos. Análogamente, para que el tripartismo y el diálogo social sean eficaces se necesita el firme compromiso de los gobiernos, y en particular de los ministerios de trabajo y empleo, así como el sólido respeto de las instituciones y de las normas que rigen ese diálogo.

El tripartismo y el diálogo social son fundamentales para garantizar que todos los actores pertinentes se comprometan al máximo en las políticas económicas y sociales, inclusive con respecto a una gran variedad de temas, entre los que figuran la salud pública y la protección del medio ambiente. Las cuestiones más particulares pueden abordarse en el marco de un enfoque sectorial con respecto al diálogo social y el tripartismo. Una buena administración del trabajo (en particular, instituciones públicas eficaces para tratar las cuestiones relativas al trabajo y al empleo), el acopio de estadísticas laborales y la inspección del trabajo son componentes esenciales para hacer realidad los objetivos del trabajo decente, y brindan además los medios para abordar otras cuestiones de desarrollo más amplias.

Para más información sobre el diálogo social y la gobernanza, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/>

y

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/>

D1 Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales

Las instituciones y la buena gobernanza son cuestiones muy pertinentes. Se ha reconocido que la buena gobernanza es una condición previa para la aplicación de muchas políticas, estrategias, programas y actividades por el sistema internacional. El necesario Estado de derecho, la lucha contra la corrupción y las malas prácticas, y el fortalecimiento del sistema de salvaguardias y equilibrio de poderes tanto dentro de los distintos países como a nivel multilateral son sólo algunos de los factores que determinan el éxito de las intervenciones.

El fortalecimiento institucional es fundamental para todos los organismos internacionales, especialmente cuando se trata de integrar el trabajo decente y el empleo productivo en su mandato. Las leyes y reglamentaciones laborales y la capacidad de los Estados Miembros para hacerlas cumplir son también factores cruciales. Todos los organismos abordan cuestiones relacionadas con los trabajadores y los lugares de trabajo, los salarios y las reglamentaciones, así como con muchos otros aspectos del mundo del trabajo. Así, pues, la búsqueda de los medios más eficaces para hacer realidad el trabajo decente mediante el fortalecimiento de las instituciones, en particular a través del tripartismo y el diálogo social, está estrechamente relacionada con las actividades del personal de cada organismo.

		Sí	No
1.1	¿Participa su organismo, directa o indirectamente, en la prestación de asesoramiento sobre políticas en materia de leyes y reglamentos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	De ser así, ¿ha utilizado su organismo o se ha referido específicamente a los convenios y recomendaciones de la OIT o a su Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Aunque no haya participado directamente en la formulación de leyes y reglamentos laborales, ¿conoce su organismo las consecuencias de las leyes laborales para una amplia gama de actividades humanas relacionadas con el mundo del trabajo, en especial las que guardan relación con su mandato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se han tenido que abordar, directa o indirectamente, las siguientes esferas de la legislación y los reglamentos laborales:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1	libertad sindical y de asociación (por ejemplo, la libertad para organizar sindicatos o asociaciones de empleadores)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	negociación colectiva (por ejemplo, para fijar salarios)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	relación de trabajo (por ejemplo, tipos de empleo y de contratos de servicios)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4	resolución de conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.5	acceso a la justicia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.6	trabajo infantil (cualquiera de sus formas)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.7	VIH/SIDA u otras enfermedades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.8	horas de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.9	trabajadores con responsabilidades familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Sí	No
1.4.10	fijación de salarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.11	seguridad y salud en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.12	no discriminación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.13	igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Ha prestado alguna vez su organismo, directa o indirectamente, asesoramiento a los Estados Miembros sobre la reforma de la legislación laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Han apuntado las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a reforzar la aplicación de la legislación y los reglamentos laborales por parte de los Estados Miembros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Ha participado su organismo, directa o indirectamente, en políticas, estrategias, programas o actividades destinadas a desarrollar o consolidar las instituciones del mercado de trabajo, como la administración del trabajo, los servicios de empleo, la inspección del trabajo, los tribunales laborales o los órganos encargados de resolver los conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Al formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas, estrategias, programas o actividades, ¿hace participar regularmente su organismo a las organizaciones de empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Al formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas, estrategias, programas o actividades, ¿hace participar regularmente su organismo a los sindicatos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	¿Ha estado su organismo en contacto con los ministerios de los Estados Miembros que se ocupan de las cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, en especial por lo que respecta a la aplicación efectiva de la legislación laboral y social en la economía informal y las zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	¿Ha adoptado su organismo disposiciones específicas para consultar a los trabajadores de la economía informal sobre las políticas o programas que pueden afectarlos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

Se dice que un mercado de trabajo funciona bien cuando alcanza los objetivos de eficiencia y equidad. Esos objetivos implican que en el mercado laboral habrá una adecuación entre las competencias profesionales de los trabajadores y los empleos que ocupan y que los trabajadores habrán de percibir un salario acorde a su productividad. Además, un mercado de trabajo eficaz protegerá a los trabajadores contra el riesgo de la pérdida de ingresos. Para ello, los países tienen que reformar los mercados laborales, crear sistemas de protección social y dar a los trabajadores los derechos básicos y la seguridad socioeconómica a fin de hacer realidad el objetivo del empleo decente.

No es suficiente reforzar la legislación y los reglamentos laborales. También son importantes la información, la promoción y un mayor conocimiento de las nociones jurídicas básicas, especialmente para las personas excluidas socialmente y, sobre todo, para los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y las minorías étnicas. Estos grupos deben conocer las reglas y sus derechos, así como la manera de reivindicar esos derechos y de interponer recursos en el caso de que éstos sean vulnerados.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf> y

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social

Los procesos democráticos y la amplia participación de todos los actores figuran entre los principales factores del desarrollo sostenible a escala mundial. La participación de los interlocutores sociales como las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de otras entidades representativas, ha sido fundamental para que numerosos países pudieran alcanzar el desarrollo o abordar problemas a nivel nacional. El diálogo significa oportunidad y esperanza, pero también aporta soluciones equilibradas y bien fundamentadas, sostenibilidad y responsabilización. Las decisiones que se toman a través del diálogo demuestran ser mucho más estables y tienen un alcance más vasto. Esto se aplica especialmente al mundo del trabajo, por cuanto el hecho de considerar y reflejar diferentes intereses conduce a unas relaciones de trabajo más armoniosas.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental para que los trabajadores y los empleadores debatan y fijen de común acuerdo las normas que regirán las relaciones laborales a nivel nacional, sectorial y local o de empresa. Una tendencia creciente es la concertación de acuerdos marco de ámbito mundial en las actividades económicas multinacionales, que abordan cuestiones laborales a nivel internacional. Por lo general, la negociación colectiva sólo regula las relaciones laborales en la economía formal, y sobre todo en los sectores o ramas de actividad económica bien organizados. En la medida en que es un instrumento de gobernanza de las relaciones laborales ampliamente reconocido en los países industrializados, la negociación colectiva debe seguir desarrollándose, reglamentándose y ganando reconocimiento y respeto en muchos países en desarrollo, y especialmente en los sectores frágiles y mal organizados de la actividad económica.

		Sí	No
2.1	¿Ha impulsado su organismo, directa o indirectamente, mecanismos de diálogo social con algún grupo de mandantes a efectos de definir programas, actividades o estrategias en el marco de su mandato, o de celebrar consultas o adoptar decisiones al respecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Ha utilizado su organismo mecanismos de diálogo al elaborar planes o estrategias de desarrollo a nivel local o nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Ha ampliado su organismo los mecanismos de diálogo más allá del círculo de sus mandantes naturales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Ha utilizado su organismo mecanismos de diálogo en que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco de los DELP, del sistema de evaluación común para los países, del MANUD o de otras actividades, planes o estrategias de los equipos de las Naciones Unidas en los países?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así:			
2.5	Indique si su organismo ha celebrado alguna vez consultas con:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.1	organizaciones de empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2	organizaciones de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3	otras organizaciones representativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Cuenta su organismo con algún órgano consultivo que incluya a representantes de las organizaciones de empleadores, los sindicatos o los gobiernos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sí No

2.7	¿Aprovecha específicamente su organismo los conocimientos técnicos y la capacidad de las organizaciones de empleadores o de trabajadores a la hora de formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas o programas relacionados con el empleo y el trabajo decente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	¿Utiliza su organismo un marco de diálogo social o alguna estructura o proceso tripartito o de índole análoga a la hora de formular, aplicar, supervisar o evaluar sus políticas o programas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	¿Tiene en cuenta su organismo los convenios colectivos existentes entre trabajadores y empleadores cuando realiza actividades en un sector o campo específico de la actividad económica en un determinado país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	¿Considera su organismo que la negociación colectiva, las negociaciones basadas en normas y los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores pueden contribuir a ganar eficacia, legitimidad y sostenibilidad en su esfera particular de actividad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenios y recomendaciones
- Códigos de conducta
- Materiales de formación
- Materiales de promoción

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos y estadísticas

Buenas prácticas

- Africa
- Asia, el Pacífico y Oriente Medio
- América Latina y el Caribe
- América del Norte
- Europa

El diálogo social – que comprende todo tipo de negociaciones y consultas, e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales – puede promover el consenso y la participación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social eficaces, incluidos los mecanismos más estructurados de las relaciones laborales, como los convenios colectivos, tienen el potencial de solucionar importantes problemas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, fomentar la paz y la estabilidad social y laboral, promover el aumento de la productividad e impulsar el progreso económico.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

Pese a que el derecho a la educación es un derecho humano fundamental, hay todavía al menos 100 millones de niños que no están matriculados en la enseñanza primaria, 55 por ciento de los cuales son niñas. Cerca de una sexta parte de la humanidad no tiene un nivel básico de educación que le permita salir de la pobreza. Muchos países no educan a los niños y a los adultos, no sólo porque carecen de personal docente calificado, sino porque también les faltan docentes con un elevado nivel pedagógico. Debido al bajo nivel de remuneración de los maestros y profesores, resulta difícil atraer, conservar y motivar a un personal docente apropiado. Los maestros son fundamentales para asegurar al éxito de la reforma de la enseñanza primaria. Por ello, se necesita un proceso de diálogo social adecuado para garantizar su apoyo. A tal efecto, existen varias herramientas en la dirección:

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/educat.htm>

En los servicios de salud, las relaciones de trabajo son muy complejas: se aplica una legislación del trabajo en las instituciones públicas y otra diferente en el sector privado; los servicios pueden regirse por normas locales y también nacionales; por lo menos en las grandes unidades se aplican sistemas muy estructurados de organización del trabajo y, como se trata de servicios esenciales para el público, las autoridades pueden estimar oportuno imponer ciertas restricciones a los derechos sindicales. La descentralización de las negociaciones se percibe como un desafío, así como una oportunidad para las distintas partes interesadas. La sustitución de las negociaciones centralizadas ha requerido con frecuencia un significativo esfuerzo de formación en las organizaciones o servicios y una descentralización financiera, así como la asunción de responsabilidades por parte de los interlocutores sociales. Ello no obstante, el proceso de reforma del sistema de salud debe sustentarse en mecanismos de diálogo social adecuados, pues de lo contrario fracasará.

Para más información y para acceder a las herramientas existentes, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>

El establecimiento de relaciones laborales buenas y armoniosas en los ámbitos nacional y de la empresa determinará la producción de bienes y servicios y, por ende, el crecimiento económico. La eficiencia y la calidad dependen de la motivación de la fuerza de trabajo, que necesita un buen clima de relaciones laborales. Unas buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores ayudarán a forjar un sistema que favorezca la innovación y que se adapte más fácilmente a los rápidos cambios asociados a la globalización. La productividad – un factor clave de la rentabilidad – y la capacidad de las empresas para ofrecer mejores condiciones de empleo son necesarias para el desarrollo económico y social. Al respecto, es esencial contar con una base sólida de relaciones laborales, y el diálogo social contribuye a la creación de tal base.

Anexo

Directrices para la autoevaluación

Introducción

La Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), presidida por el Secretario General Ban Ki-moon, aprobó en su reunión de abril de 2007 la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* y acordó proceder a su aplicación.

El 17 de julio de 2007, el Consejo Económico y Social (ECOSOC) adoptó una resolución por la cual hacía un llamamiento a todo el sistema multilateral a colaborar en el uso, la adaptación y la aplicación de la *Guía práctica*, así como a aplicar a sus planes de acción un enfoque en tres fases para promover los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y en la que se solicitaba también a la OIT que prestara apoyo y asistencia al respecto a los demás organismos.

El enfoque en tres fases propuesto para los planes de acción al que hace referencia la resolución del ECOSOC implica: i) que cada organización formule su propio plan de acción, en estrecha colaboración con la OIT, a más tardar a finales de 2007 o principios de 2008; ii) que se lleve a cabo un seguimiento de dicho plan de acción, a más tardar a finales de 2008 o principios de 2009, mediante el fomento de la responsabilización de las organizaciones y la potenciación de los elementos relativos al trabajo decente en sus políticas, programas y actividades, incluida la consolidación de dichos elementos en esferas más amplias del mandato de la organización; y iii) que se establezca, a más tardar a finales de 2009, un plan de acción que abarque todo el sistema de las Naciones Unidas para el período 2010-2015.

El primer y más urgente paso con miras a la preparación de los planes de acción consiste en que cada organización lleve a cabo una autoevaluación de los resultados en materia de empleo y trabajo decente alcanzados por sus propias políticas, programas y actividades, según se acordó en la *Guía práctica* y respaldó la JJE. Como tal, la *Guía práctica* es una herramienta de toma de conciencia y un cuestionario de diagnóstico que servirá de referencia para evaluar los progresos alcanzados en 2010 y 2015, conforme a lo previsto por el ECOSOC. Además, el ejercicio de autoevaluación ayudará a cada organización a identificar y seleccionar las propias políticas, herramientas operativas y buenas prácticas que puedan contribuir a mejorar los resultados en materia de empleo y trabajo decente en sus respectivos ámbitos de competencia.

Las directrices expuestas a continuación tienen por objeto garantizar que la autoevaluación constituya una oportunidad para que cada organización determine la mejor manera de alcanzar los resultados que persigue en el marco de su mandato a través de la integración del empleo y el trabajo decente, y sea capaz de utilizar las conclusiones de la autoevaluación para desarrollar su propio plan de acción. Las directrices se han organizado de la siguiente forma:

1. Preguntas y respuestas: este apartado brinda las respuestas a las preguntas básicas sobre el motivo y la manera de llevar a cabo este ejercicio que se pueden plantear los encargados de realizar la autoevaluación.
2. Criterios para responder a la lista de comprobación y diagnóstico que figura en la *Guía práctica*: las respuestas a la lista de comprobación deberían basarse en una lista de criterios objetivos, de modo que cada organización entienda claramente cómo ha establecido sus propias bases de referencia y disponga de indicadores y medios tangibles para supervisar sus futuros progresos.
3. Sugerencias para elaborar el informe de resultados de la autoevaluación: el informe debería ofrecer información útil que pueda aprovecharse en la preparación del plan de acción de la organización y en las actividades de supervisión ulteriores.
4. Explicación y ejemplos de herramientas: existen diferentes tipos de herramientas y recursos que los organismos pueden identificar y aportar a la base de conocimientos del sitio web interactivo.

1. Preguntas y respuestas sobre la autoevaluación

¿Por qué llevar a cabo una autoevaluación? El objetivo es que cada organización pueda determinar, de modo sistemático y por sí misma, qué puede hacer para optimizar los resultados comprendidos en el marco de su mandato, mejorando los aportes de sus políticas, programas y actividades al fomento del empleo y del trabajo decente. La autoevaluación es un primer paso fundamental para que cada organización elabore su propio plan de acción, en conformidad con la Declaración Ministerial del ECOSOC de 2006 y la resolución del ECOSOC de 2007. La autoevaluación no consiste en una auditoría externa, y tampoco debería convertirse en una carga administrativa para la organización de que se trate. Sus objetivos son dotar a las organizaciones de un mecanismo interno que sea realmente útil y sirva de referencia para contrastar los progresos que se alcancen en 2010 y 2015, identificar las lagunas y los desafíos fundamentales, y sentar las bases para la elaboración del plan de acción de la organización con miras a mejorar los resultados en materia de empleo y trabajo decente y, por ende, optimizar los resultados previstos en el marco de su propio mandato. Las evaluaciones participativas de la metodología seguida por las instituciones para incorporar las consideraciones de género han puesto de manifiesto que dichas autoevaluaciones suelen constituir un buen punto de partida para que las instituciones puedan examinar sus propias preocupaciones orgánicas y operativas más generales.

¿Qué implica la autoevaluación? La *Guía práctica* contiene una lista de comprobación y diagnóstico con las preguntas que podrían plantearse las organizaciones con objeto de evaluar y maximizar los aportes efectivos en materia de empleo y trabajo decente resultantes de sus estrategias, políticas, programas y actividades. Para utilizar la *Guía práctica* con fines de autoevaluación, se recomienda seguir los pasos descritos a continuación:

- i. Empezar por leer la *Guía práctica* en su integridad. Habida cuenta de la naturaleza integrada de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y de la variedad de áreas de política comprendidas en cada pilar que inciden en el empleo y el trabajo decente, o que se ven afectadas por éstos, sería conveniente familiarizarse con todos los capítulos, secciones y preguntas.
- ii. Responder a las preguntas de la lista de comprobación y diagnóstico. A fin de que se pueda indicar Sí o No en las casillas de la lista de comprobación, las respuestas deberían basarse en criterios objetivos, de modo que los elementos de base de la evaluación estén bien definidos y puedan utilizarse para desarrollar el plan de acción de la organización y supervisar los progresos posteriores. En la sección 2 se ha incluido una lista de criterios objetivos.
- iii. Identificar los distintos tipos de herramientas (en la sección 4 se proponen explicaciones y ejemplos de herramientas) de las que ya dispone la organización, y seleccionar aquellos que se puedan colgar en el sitio web interactivo y compartir con todos los miembros de la JJE.
- iv. Preparar un informe de autoevaluación, sin limitarse a dar cuenta de las respuestas a la lista de comprobación, sino proporcionando además información que sea de utilidad para la elaboración del plan de acción de la organización. En la sección 3 se proponen ideas en cuanto al formato del informe.

¿Es necesario contestar a todas las preguntas de la *Guía práctica*? La lista de comprobación y diagnóstico de la *Guía práctica* está organizada principalmente con arreglo a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, definidos y aprobados a nivel mundial y por todos los países y regiones (empleo, protección social, normas y derechos fundamentales en el trabajo, y gobernanza y diálogo social). Habida cuenta de que estos pilares no son independientes, sino que forman parte

integrante de un enfoque coherente, la lista de comprobación no puede ser un repertorio de opciones de libre elección. En efecto, para lograr los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, han de tenerse en cuenta los cuatro pilares, ya que todos tienen carácter estratégico. Cada pilar (al que corresponde un capítulo de la *Guía práctica*) se compone de varias secciones que reflejan la naturaleza múltiple, compleja e interrelacionada de los objetivos en materia de empleo y trabajo decente, así como la gran variedad de áreas de política que inciden en el empleo y el trabajo decente, o que se ven afectadas por éstos. Por consiguiente, se debería contestar a todas las preguntas.

Ahora bien, cada organización tiene su propio mandato y es comprensible que considere que determinadas secciones de la lista de comprobación resultan más pertinentes que otras. Así y todo, responder a todas las preguntas ayudaría a la organización a identificar de forma realista las áreas que no quedan incluidas en su ámbito de competencia o respecto de las cuales no tiene capacidad de acción, las áreas en las que sus actividades son limitadas o cuyo enfoque es tal vez diferente al indicado en la lista de comprobación, y, lo que es más importante, las áreas en las que ya actúa o en las que podría actuar, o que, a juicio de la organización, le podrían brindar la oportunidad de enriquecer sus políticas, programas o actividades mediante la integración del empleo y el trabajo decente. Esto redundaría en la obtención de un panorama completo de todos los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente y permitiría identificar tanto las posibilidades de colaboración y sinergia entre las distintas organizaciones como los casos en los que la repartición de tareas constituiría un enfoque más eficaz y natural.

¿Quién debería llevar a cabo la autoevaluación? En lo posible, una autoevaluación a escala institucional debería contar con la participación de distintas categorías de personal ó los encargados de la toma de decisiones clave en materia de políticas de la organización, así como el personal especializado que se ocupa de diversas disciplinas técnicas y, si procede, de distintas zonas geográficas. La organización puede optar por crear un equipo específico para tal fin, que posteriormente seguiría encabezando los esfuerzos por maximizar los resultados en materia de empleo y trabajo decente. Es crucial que el representante de la organización ante el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCPP) de la JJE desempeñe un papel preponderante. Además, es necesario que todos los participantes en la autoevaluación conozcan bien el Programa de Trabajo Decente y la propia *Guía práctica*. Antes de llevar a cabo la autoevaluación, se podría organizar una sesión de concienciación y sensibilización con el apoyo de la OIT.

¿Qué tipo de ayuda puede prestar la OIT? En respuesta a la JJE y de conformidad con la resolución del ECOSOC, se ha constituido un equipo de la OIT encargado de prestar apoyo y asistencia a los organismos con miras a la autoevaluación. Además de proponer estas directrices, el equipo de la OIT está disponible para hacer una visita a cada organización interesada para reunirse con el personal responsable de esta materia, presentar la *Guía práctica*, explicar y aclarar los distintos pasos de la autoevaluación y estudiar las formas de colaboración más adecuadas. Sería de gran utilidad que el personal de cada organización interesada leyera detenidamente la *Guía práctica* y las directrices antes de la visita del equipo de la OIT. Las distintas formas de colaboración podrían ser, por ejemplo: i) el organismo lleva a cabo la autoevaluación de forma autónoma, pero puede ponerse en contacto por teléfono o por correo electrónico con uno o más miembros del equipo de la OIT encargados de resolver dudas y prestar ayuda o asesoramiento; ii) el organismo identifica el componente de la autoevaluación respecto del cual desearía que se le prestara asistencia directa, y uno o más miembros del equipo de la OIT se encargarían de trabajar directamente con los responsables de la autoevaluación en el organismo.

2. Criterios para la autoevaluación

La lista de comprobación para la autoevaluación consta de series de preguntas cuyas respuestas deben expresarse en la correspondiente casilla («sí» o «no»). Sin embargo, para que la respuesta sea verdaderamente útil no bastará con marcar la casilla que convenga. Por el contrario, es preciso indicar claramente los criterios o motivos en que se basan las respuestas, pues así se podrá contar con datos e indicadores objetivos que, a su vez, permitirán establecer puntos de comparación, determinar las carencias y dificultades principales, disponer de datos bien fundados para trazar planes de acción y dotarse de los medios necesarios para el seguimiento de los avances futuros. Por tanto, con respecto a cada sección de la lista de comprobación convendrá indicar y explicar el criterio o motivo por el que se decidió responder «sí» a una pregunta en particular, señalando, además, las referencias apropiadas (sitios de Internet, informes, nombre o signatura de los proyectos). En caso de respuesta negativa, también se podrán indicar las razones que la motiven ó por ejemplo, que las materias en cuestión son ajenas al ámbito del mandato del organismo ó o señalar aquellas esferas de actividad en que se podrían mejorar los resultados referidos al empleo y el trabajo decente y, de esa forma, optimizar, a su vez, los resultados previstos en el mandato del propio organismo.

A continuación, se enumeran los posibles criterios objetivos de autoevaluación, acompañados de una breve explicación que ilustra el modo de determinar, justificar y explicar las respuestas correspondientes a las diversas secciones de la lista de comprobación. Se brindan ejemplos sobre cómo se podrían aplicar dichos criterios para definir las bases de comparación y los indicadores que permitirán el seguimiento de los avances en la materia. Es importante recalcar que estos criterios no son impuestos ni por la OIT ni por otros organismos, sino que se trata simplemente de ideas de cómo utilizar con provecho la lista de comprobación de la *Guía práctica*.

Mandato del organismo. En la base de comparación se puede hacer constar que los resultados en materia de empleo y trabajo decente están recogidos expresamente en la constitución o estatutos del organismo, así como en su declaración de objetivos, normas, otras declaraciones y principales objetivos en materia de políticas. Es posible que el organismo ya cuente en su propia estructura institucional con una unidad encargada de impulsar la promoción de las cuestiones del empleo y el trabajo. Un indicador para medir los avances puede consistir en que el organismo defina una estrategia clara y el correspondiente plan de ejecución para cumplir su mandato en este ámbito.

Asignación en el programa y presupuesto. Es posible que en el programa y presupuesto del organismo ya figure una partida especial para promover el empleo y el trabajo decente o, en su defecto, que se hayan asignado recursos para el seguimiento de la *Guía práctica*. Puede ocurrir que se haya previsto una financiación directa (préstamos, subvenciones o microcréditos), o bien que se apele a recursos de carácter extrapresupuestario o procedentes de donantes con el fin de costear proyectos o actividades concebidos expresamente para promover el empleo y el trabajo decente. El incremento que registre el porcentaje del presupuesto ordinario o de los recursos extrapresupuestarios que se dediquen a los resultados en materia de empleo y trabajo decente podría servir de indicador de progreso.

Directrices para la formulación, aplicación, seguimiento o evaluación de políticas, programas o actividades. Por ejemplo, el organismo podrá establecer en sus propias estrategias una directriz obligatoria sobre los resultados en materia de empleo y trabajo decente, la cual indique, entre otras cosas, que en las propuestas de proyectos de construcción de obras de infraestructura se

estipule la obligación de evaluar las consecuencias que tales proyectos podrían tener para la creación o la destrucción de puestos de trabajo, o que en los programas de desarrollo agrícola se garantice que no se empleará mano de obra infantil. De igual modo, el organismo podría tener su propia lista de comprobación para integrar las principales normas del trabajo en los análisis de la pobreza a nivel nacional, o un manual o guía práctica sobre la utilización de técnicas con alto coeficiente de mano de obra en las respuestas a las crisis y en situaciones posteriores a conflictos. También cabría estipular, en la licitación de proyectos, la condición de que se cumplan los resultados en materia de empleo y trabajo decente; por lo que se refiere a la evaluación de una política, programa o actividad, se podrían incluir sus repercusiones sobre el empleo. Otra posibilidad radicaría en establecer indicadores de empleo y de trabajo decente en los informes sobre los esfuerzos encaminados a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (obsérvese que las presentes directrices o pautas se inscribirían en el marco de las herramientas que posee el organismo para la incorporación sistemática de los resultados en materia de empleo y trabajo decente).

Políticas, programas o actividades específicas. El organismo puede tener, por ejemplo, un programa de formación para el personal o sus mandantes sobre aquellas cuestiones referidas al empleo y al trabajo que se recogen en el programa de trabajo decente, así como proyectos específicos para erradicar el trabajo infantil, promover la creación de microempresas y pequeñas empresas, promover los derechos de los trabajadores migrantes o poner en práctica el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.

Investigación y gestión de los conocimientos. Es posible que el organismo haya realizado estudios, encuestas o investigaciones bibliográficas, o haya llevado a cabo experiencias como las llamadas comunidades de práctica, seminarios, etc., con el fin de conocer mejor la vinculación que existe entre sus políticas, programas y actividades, por un lado, y las cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente, por el otro.

Datos y estadísticas. Es posible que el organismo recopile de forma periódica (indíquese la frecuencia) datos cuantitativos y cualitativos sobre la situación del mercado de trabajo y del empleo y el trabajo decente. Se podría utilizar como indicador de avance el aumento del número detallado de aspectos del trabajo decente sobre los cuales se recopilan datos y, el grado de utilización sistemática de estos datos en la elaboración de las políticas, programas y actividades del organismo.

Toma de conciencia y sensibilización. El organismo puede llevar a cabo actividades de sensibilización sobre los problemas referidos al empleo y el trabajo decente, por ejemplo, mediante sus publicaciones más representativas, intervenciones en la prensa, seminarios, etc.

A la hora de aplicar estos criterios de autoevaluación, deberán considerarse diversas cuestiones transversales de importancia:

Período objeto de examen. Resulta evidente la necesidad de fijar la duración del período que ha de ser objeto de examen, pues se entiende que pierde utilidad y carece de sentido estudiar aquellas políticas, programas o actividades cuya realización se remonte a más de cinco años. Sería más adecuado utilizar un plazo no superior a los tres años anteriores y que abarque, particularmente, las actividades en curso. Si se prevé emprender una actividad en el futuro, debería indicarse asimismo la fecha de comienzo prevista.

Naturaleza y ámbito de la aplicación. Es importante señalar cuál es la naturaleza de la política, programa o actividad (por ejemplo, servicios de asesoramiento, préstamos, subvenciones, formación, investigación, construcción de obras de infraestructura, etc.); si la política, programa o actividad se aplica en todo el organismo o exclusivamente en algunas unidades o departamentos de éste; y si el ámbito de aplicación es internacional, regional, nacional, sectorial o local. También convendría indicar aquellos aspectos del empleo y el trabajo decente en que incide la aplicación (por ejemplo, los ingresos procedentes del trabajo, el fomento de la igualdad de género, la seguridad en el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la protección de la seguridad social, etc.).

Dimensiones de género. Las políticas, programas y actividades inciden quizás de forma diferenciada en las mujeres y los hombres, o las niñas y los niños. Sería útil aclarar si el organismo toma en cuenta la cuestión de género al tratar los asuntos relativos al empleo y el trabajo y, en su caso, el modo en que lo hace.

Grupos beneficiarios. Se deberían indicar los beneficiarios directos e indirectos de las políticas, programas y actividades del organismo. Por ejemplo, si se trata de los trabajadores de la economía informal u otros sectores vulnerables, como los trabajadores migrantes, los trabajadores con discapacidad, los jóvenes, los ancianos, las minorías, etc.

Consultas y cooperación. Indíquese si las labores de formulación, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas, programas o actividades son cumplidas por el propio organismo o, en su defecto, en colaboración con, por ejemplo, otras organizaciones miembros de la JJE, organismos del Estado, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, etc. Esta colaboración puede darse en el ámbito internacional, regional, nacional, sectorial o local.

3. Presentación de informes sobre la autoevaluación

El informe sobre la autoevaluación no es un documento destinado exclusivamente para la JJE, sino que sirve de referencia para que el organismo pueda trazar un plan de acción y observar sus propios progresos en cuanto a la mejora de los resultados en materia de empleo y trabajo decente obtenidos en el marco de su mandato. Por tanto, el informe sobre la autoevaluación podría incluir un documento breve, destinado a la JJE, complementado con diversos anexos que se emplearán para trazar el plan de acción propio del organismo. A continuación se proponen algunas pautas para redactar el informe de autoevaluación:

Antecedentes. Sería útil explicar en breves líneas el modo en que se llevó a cabo la autoevaluación, o sea, cómo se organizó la institución, quiénes se encargaron de evaluar (nivel de responsabilidad), el período objeto de examen, las dificultades surgidas y las lecciones extraídas.

Lista de comprobación completa utilizada en la autoevaluación. Se deberá incluir una información separada por cada uno de los cuatro capítulos que corresponden a los otros tantos pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente, siguiendo el orden establecido en la *Guía práctica*. Se analizarán los resultados correspondientes a cada sección, los cuales se expresarán de forma resumida:

- en caso de respuesta afirmativa, indíquense los criterios objetivos que se observaron para determinar si, por ejemplo, el organismo promovió medidas favorables a un crecimiento económico

con alto coeficiente de empleo y al empleo de los pobres. Se deberían explicar los criterios pertinentes, como la clase de política, programa o actividad impulsados y los aspectos del empleo y el trabajo decente con los que guarden relación;

- al señalar los criterios empleados, hay que indicar los aspectos comunes, como, por ejemplo, si la política, programa o actividad se llevaron a cabo en el ámbito internacional o en el nacional, si en los mismos se incorporó una perspectiva de género, o bien si se realizaron en colaboración con otros organismos;
- en el supuesto de respuesta negativa, se deben indicar las causas por las cuales las políticas, programas o actividades del organismo, por ejemplo, no promovieron la seguridad en el lugar de trabajo. Es importante señalar los problemas, lagunas y dificultades registrados, tanto como dar cuenta de los logros, pues unos y otros deberían ser objeto de medidas que propicien mejores resultados en materia de empleo y trabajo decente. También es importante indicar aquellos ámbitos que son ajenos al mandato o a las competencias del organismo, pues ello podría contribuir a establecer una repartición de tareas y a facilitar las posibilidades de colaboración con otros organismos;
- una vez establecida la situación inicial correspondiente a cada sección (o sea, el grado de eficacia de las políticas, programas o actividades en curso o, en su caso, la falta de eficacia), el organismo podrá establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para supervisar la marcha de las labores en el futuro. Por ejemplo, se podría decidir que, para finales de 2008, en todas las propuestas de proyecto se habrá formulado y puesto en práctica una sección que explique la forma en que se recogieron los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Seguimiento. El organismo podrá indicar sucintamente cuáles son las principales etapas previstas, para el seguimiento de la autoevaluación, junto con su calendario provisional de ejecución, como, por ejemplo, la comunicación al personal de los resultados de la autoevaluación y el examen de las vías más apropiadas para abordar los problemas que se presenten, y la preparación del plan de acción. Asimismo, el organismo tal vez estime conveniente hacer recomendaciones para mejorar la *Guía práctica*, principalmente dando ideas sobre qué herramientas sería preciso crear para responder a determinadas necesidades en cuanto a su aplicación.

Posibilidades de crear mecanismos de asociación y sinergias. Con arreglo a lo que se establece en la resolución del ECOSOC, se podría incluir en el informe una evaluación de las posibilidades de integrar en un plan de acción para todo el sistema aquellos elementos de las actividades del organismo que guardan relación con el empleo y el trabajo decente. Esa información permitiría también poner de relieve las posibilidades de fomentar la coherencia de las políticas y de impulsar los mecanismos de asociación y de colaboración con la OIT y otros organismos.

Anexos y documentación complementaria. En el marco de la autoevaluación también convendría adjuntar los datos seguidamente indicados, ya sea en anexos al informe que haya de elevarse a la JJE, ya sea a título de información para uso interno del propio organismo:

- la lista de comprobación completa con todas las respuestas (positivas o negativas);
- la lista de herramientas con que cuenta el organismo y que pueden publicarse en el sitio web interactivo;
- la documentación, las direcciones en la web, los códigos y las señas pormenorizadas, etc., de los diversos proyectos a fin de sustentar los criterios que se hayan utilizado para responder el cuestionario de la lista de comprobación para la autoevaluación.

4. Herramientas para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente

En el marco de la autoevaluación, el organismo debería señalar y evaluar las herramientas con que cuenta para mejorar los resultados en materia de empleo y trabajo decente en sus propios ámbitos de competencia, y darlas a conocer en un sitio de Internet interactivo para que puedan ser aprovechadas por los demás organismos. Con el tiempo, eso permitiría acrecentar el acervo de conocimientos gracias a los aportes del conjunto del sistema multilateral. Se alienta a todos los organismos a que participen en esta comunidad de práctica, facilitando las herramientas y recursos que poseen, proponiendo mejoras encaminadas a dotar de mayor eficacia a los resultados en materia de empleo y trabajo decente y a estimular la coherencia de las políticas y, por último, ampliando el conjunto de las herramientas y adaptándolo a los diversos campos en los que se prevea aplicar.

Clases de herramientas:

Herramientas prácticas. Manuales prácticos, directrices institucionales, pautas de aplicación discrecional, convenios, recomendaciones, códigos de conducta, materiales de formación, etc., concebidos para integrar las cuestiones del empleo y el trabajo decente en las políticas, programas y actividades, para optimizar la cantidad y la calidad del empleo, para promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, y para realizar auditorías de género, entre otras posibilidades.

Herramientas basadas en conocimientos. Compendios de políticas y conclusiones de investigaciones sobre la relación que existe entre los ámbitos particulares del mandato del organismo y las cuestiones del empleo y el trabajo decente; datos y estadísticas; informes de evaluación de programas, proyectos y redes de conocimientos, etc.

Buenas prácticas y lecciones extraídas. Se trata de las enseñanzas extraídas de las políticas y la experiencia práctica en relación con los éxitos y los fracasos, los factores que determinaron unos y otros, y las posibilidades de reproducir o adaptar las iniciativas provechosas. La evaluación de las «buenas» prácticas se puede hacer atendiendo a su naturaleza innovadora o creativa, así como a su eficacia, pertinencia o sostenibilidad en lo que hace a la incorporación sistemáticamente del empleo y el trabajo decente en sus actividades.

Herramientas de promoción. Mensajes en la prensa, folletos, vídeos, y materiales de formación y de sensibilización, por ejemplo, sobre los motivos por los cuales la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente puede constituir una estrategia de provecho para todos.

Directorio de expertos, especialistas y consultores. Este repertorio debe organizarse por materia y por región geográfica.

Referencias y sitios web. Se trata de ampliar las fuentes de consulta.