



Organización
Internacional
del Trabajo

TRABAJO

La revista de la OIT

NÚMERO ESPECIAL DE 2017

LA MIGRACIÓN
DEBERÍA SER
UNA OPCIÓN



La revista *Trabajo* es publicada
por el Departamento de Comunicación e Información al público
de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
en inglés, francés y español.

JEFE DE REDACCIÓN

Hans von Rohland

PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDITOR DE FOTOGRAFÍA

Marcel Crozet

COMITÉ DE REDACCIÓN

Moyette Gibbons, Isabel Gimenez, Inês Gomes, Jean-Luc Martinage,
Minette Rimando, Hans von Rohland y Arianna Rossi

DISEÑO

Manuela Flamini, OIT Turín

Esta revista no es un documento oficial de la
Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no conllevan expresión de opinión alguna de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, zona o territorio, ni sobre sus autoridades, ni tampoco en lo concerniente a la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas o a productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto comercial o un proceso específicos no denota su desaprobación.

Los textos y las fotografías pueden reproducirse libremente (excepto las fotografías de agencias) si se menciona su fuente. En tal caso, se agradecerá una notificación por escrito.

Toda correspondencia deberá dirigirse al Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza).

Tel.: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

Correo electrónico: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org/communication

Impreso por OIT Turín

Portada: Marcel Crozet, OIT



© Marcel Crozet/OIT

¡Bienvenidos!

En la actual coyuntura de mundialización, cada vez se hace más hincapié a nivel político en la migración laboral. Las dificultades económicas y las crisis geopolíticas que inciden negativamente en el trabajo decente dan lugar a movimientos migratorios cada vez más amplios y diversos.

Por otro lado, la complejidad de la gobernanza de la migración laboral es cada vez mayor. Es necesario promover nuevas formas de pensamiento y enfoques diferentes. En particular, hay que velar por una distribución equitativa de la prosperidad que fomentan los trabajadores migrantes, y por la formulación de políticas que permitan satisfacer de modo ecuánime los intereses de los países de origen y los de los países de destino, así como los de los trabajadores migrantes, los empleadores y los trabajadores nacionales.

Habida cuenta de ello, en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de este año tendrá lugar un debate general sobre gobernanza de la migración laboral y contratación equitativa. Se prevé que dicho debate contribuya sustancialmente a las deliberaciones sobre migración en el plano internacional y que dé lugar a un nuevo Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Migración.

La contribución de los 150 millones de trabajadores migrantes que existen en el mundo al desarrollo económico, social y cultural de los países de acogida y de sus comunidades de origen es primordial. Un equipo de la OIT viajó a Nepal en diciembre pasado para elaborar un informe especial en el que se pone de manifiesto la compleja disyuntiva que deben afrontar los trabajadores migrantes al decidir si permanecen en su país de origen o viajan al extranjero. En 2016, abandonaron el país aproximadamente 1.500 personas cada día, y las remesas que enviaron a sus hogares constituyen casi una tercera parte del producto interno bruto de Nepal.

El ejemplo de Nepal pone asimismo de manifiesto que en las situaciones de crisis, o en las posteriores a una catástrofe, el diálogo social entre el gobierno y los interlocutores sociales contribuye a fomentar la paz, la democracia y las actividades de reconstrucción.

En el orden del día de la Conferencia figura asimismo la revisión de la Recomendación Núm. 71 de la OIT sobre empleo y trabajo decente en aras de la resiliencia, que se espera que contribuya a respaldar las actividades internacionales de la OIT encaminadas a la promoción del trabajo decente en países que se recuperan de un conflicto o una catástrofe. En el presente informe se proporciona una visión general de las actividades de la OIT sobre este particular, incluido un artículo relativo a las Islas Filipinas en el que se facilita un ejemplo específico de la importancia que reviste el desarrollo social y económico a los efectos de consolidación de la paz.

La revista contiene asimismo diversos reportajes sobre el resto de cuestiones que se abordarán en la CIT de este año, en particular el empleo verde, el tema del informe que el Director General de la OIT someterá a la Conferencia, y la adaptación de las normas internacionales del trabajo en consonancia con la transformación del trabajo en el mundo.

También se reseña el interés en los debates que tendrán lugar en la CIT de 2018 con miras a examinar la adopción de nuevas normas que permitan hacer frente a la violencia en el trabajo.

Por último, en la revista se enumeran las publicaciones más recientes de la OIT.

Hans von Rohland

Editor de la revista *Trabajo*



Índice



© Marcel Crozet/OIT

6

La migración debería ser una opción: Relato sobre Sharmila



© Marcel Crozet/OIT

13

Una alternativa a la migración: Construcción de carreteras y puentes



© Marcel Crozet/OIT

18

Migración laboral en América Latina y el Caribe



© Marcel Crozet/OIT

21

Mejora de la labor de reconstrucción



© Minette Rimando/OIT

25

Consolidación de la paz mediante el desarrollo económico en el sur de las Islas Filipinas



© Marcel Crozet/OIT

28

La mayoría de las mujeres de todo el mundo prefiere trabajar, y la mayor parte de los hombres convienen en ello



© SESC

32

La transición a la economía verde fomenta el empleo local en Brasil



© Marcel Crozet/OIT

34

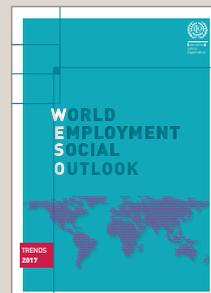
La OIT actualiza su nivel de referencia en materia de justicia social



© Marcel Crozet/OIT

37

Erradicación de la violencia en el trabajo



41

LA MIGRACIÓN DEBERÍA SER UNA OPCIÓN

Relato sobre Sharmila

En Nepal, casi uno de cada cuatro hogares cuenta con un miembro familiar que trabaja en el extranjero; en su conjunto, esos trabajadores remiten a su país de origen el equivalente a una tercera parte del producto interno bruto de Nepal. La OIT presta apoyo al país para promover vías de migración equitativas y formular políticas orientadas al mercado de trabajo que fomenten el empleo y los medios de vida en el país de origen. Estas actividades facilitan las actividades de recuperación de los efectos del terremoto, habida cuenta de la disminución de las remesas de los trabajadores migrantes.

Por Hans von Rohland y Marcel Crozet (fotografías)

CHARIKOT (NEPAL) – Sharmila Rai Gurung, de 27 años, vive con su suegra y sus dos hermanos menores que aún van a la escuela en Charikot, localidad a la que se accede tras recorrer durante seis horas una tortuosa carretera desde Katmandú, la capital de Nepal.

Las personas que visitan Charikot no dejan de sorprenderse por el contraste existente entre el exuberante y espléndido paisaje de la zona, una de las preferidas por los aficionados al senderismo y a la aventura, y la difícil vida de sus habitantes.

La familia de Gurung vive en una parcela que arrienda por 10.000 rupias nepalesas anuales (aproximadamente 92 USD), y obtiene sus ingresos del cultivo de hortalizas y la cría de aves. Su antigua casa de tres plantas, situada en una zona elevada sobre la colina, quedó destruida tras el terremoto de 2015. Solo queda en pie un muro de lo que antaño fue su hogar.

Cuando el marido de Gurung regrese de Dubái dentro de un mes, probablemente ambos se quedarán a vivir en Nepal durante el resto de su vida. La pareja ha adquirido un terreno en el que prevén construir su propia vivienda y tener hijos.

Gurung había viajado a Arabia Saudita hace diez años, con solo 16 años, con un pasaporte en el que figuraba una edad falsa de 26 años, puesto que entonces la edad mínima para trabajar en el servicio doméstico en ese país era de 25 años.

“Éramos siete hermanos y mis padres eran pobres. De ahí que me alentarán a emprender el camino de la emigración”, señala Rai Gurung.

Gurung había utilizado una vía ilegal de migración a través de la India, país en el que permaneció un mes antes de viajar a la península arábiga.

Pagó 35.000 rupias nepalesas (318 USD) a un agente de contratación en la India. Tardó seis meses en obtener un permiso de trabajo de las autoridades sauditas. Durante los primeros nueve meses, el cabeza de familia no le permitió hablar con los demás miembros de su familia. Puesto que sus tres primeros meses de trabajo fue un período de prueba, solo percibió el equivalente a 8.000 rupias nepalesas (74 USD), en lugar de 10.000 rupias nepalesas (92 USD), según se estipulaba en el contrato que convino con la agencia de contratación india.

Después de dos años, su primo le encontró un empleo en Omán, país en el que él ya trabajaba. Allí las autoridades descubrieron que la edad que figuraba en el pasaporte de la Sra. Gurung no era la verdadera. Tuvo suerte al poder permanecer en el país.

Gurung pasó dos años (de 2010 a 2011) en Omán, y posteriormente regresó a Charikot, pero al no poder encontrar un empleo, volvió a migrar, en esta ocasión a Kirguistán. Por último, pasó dos años en el Iraq asolado por la guerra, porque el agente de contratación nepalés le engañó en relación con su destino. No obstante, logró ahorrar el dinero necesario para comprar una parcela de terreno en Charikot.

ESTANCIA EN NEPAL

Tras su última experiencia migratoria, Gurung decidió permanecer en Nepal, lugar en el que amplió sus conocimientos sobre avicultura gracias al apoyo de la OIT y POURAKHI, su organización asociada nepalesa, encargada de la elaboración de una guía práctica en el marco del Programa de Cooperación OIT-Departamento de Desarrollo Internacional del





Tras muchos años en el extranjero, Sharmila Rai Gurung ha decidido quedarse con su marido en Nepal.

Gobierno del Reino Unido sobre contratación equitativa y trabajo decente para las trabajadoras migrantes de Asia meridional y Oriente Medio (“Trabajo en Libertad”). El programa se destina a unas 200.000 mujeres y niñas de Asia meridional, incluidas 40.000 en Nepal.

En la actualidad, los ingresos de Gurung oscilan entre 15.000 y 20.000 rupias nepalesas (entre 138 y 184 USD) mensuales, más de lo que ganaba habitualmente en el extranjero. “Aún debo ocuparme de mi familia. Pero si trabajara a tiempo completo podría duplicar esos ingresos. Ahora deseo quedarme aquí; si hubiera sabido antes que existían estos cursos no hubiera atravesado la India para trabajar en el extranjero, pero entonces no sabía que existían”, afirma Gurung.

Esta antigua migrante nos relató su experiencia migratoria en una reunión de uno de los grupos de orientación celebrada en el marco del programa “Trabajo en libertad”. Esas reuniones tienen por objeto fomentar el intercambio de opiniones y la adopción de decisiones fundadas sobre la migración entre antiguos trabajadores migrantes y trabajadores que estudien la posibilidad de migrar, así como facilitar las vías de migración lícitas que eviten la explotación laboral y el tráfico de mano de obra.

Sabitai Karki, de 17 años de edad, también asistió a la reunión informativa y escuchó atentamente el relato de Sharmila. Al preguntársele si aún deseaba marcharse después de lo que había escuchado, afirmó que anhelaba una vida mejor y que pensaba que la migración es segura. “Mi hermano se informará por mí, pero opino que mi experiencia será satisfactoria, por lo que he podido deducir de las sesiones informativas en las que he participado”.

Le queda un año para tomar una decisión, ya que aún no ha cumplido 18 años. Sharmila podría haber decidido migrar siendo aún demasiado joven. Pero en aquel momento no existían en Nepal asesores sociales como Saangita Pokharel para organizar este tipo de sesiones informativas.

ADOPCIÓN DE UNA DECISIÓN FUNDADA

Posteriormente nos reunimos en el mismo lugar con otra joven, Pratima Poudel, de 23 años. Casada y madre de una hija de tres años, posee un salón de belleza en Charikot.

Tras haber previsto ir a trabajar en Dubái, decidió quedarse. Ya tenía todos los documentos necesarios, pero no estaba de acuerdo con el precio que le pedía su

Pratima Poudel y su sueño de un salón de belleza en Nepal



agente de contratación, que le exigía 150.000 rupias nepalesas, alrededor de 1.380 USD, por sus servicios. La organización POURAKHI le ayudó a formarse como esteticista y le proporcionó varias herramientas de base para poner en marcha su salón; también obtuvo un préstamo bancario para abrir una pequeña tienda de alimentación.

“Estoy satisfecha con mi decisión y deseo permanecer en Nepal”, afirma.

Para las personas que no pueden desplazarse durante dos horas para asistir a esas sesiones informativas, educadores a domicilio como Samana Budhathoki visitan a las personas que estudian la posibilidad de migrar. Al día siguiente conocimos a esta mujer de 21 años. No duda en viajar durante dos horas para visitar a dos de sus clientes que viven en una parcela situada en la ladera en la que se estableció Sharmila Rai Gurung.

La educadora vive en una casa que resultó parcialmente dañada por el terremoto de 2015; la vivienda contigua quedó totalmente derruida. Las mujeres a las que hoy visita, madre e hija, también han perdido su hogar, y actualmente viven en un edificio improvisado; utilizan el sótano de su antigua vivienda como almacén. La madre siguió una formación sobre cultivo de hortalizas y recibió una pequeña subvención del programa “Trabajo en libertad” para poner en marcha un pequeño negocio.

Su hija, Manisha Tamang, de 22 años, desea viajar a Dubái como empleada doméstica, o trabajar en una empresa procesadora de café. Budhathoki le informará sobre el proceso de migración para evitar que tenga que afrontar las mismas dificultades que encontró su madre, Sushila Tamang, de 48 años, cuando emigró.

Sushila viajó al Líbano, país en el que la familia para la que trabajaba la encerró en su casa, antes de que pudiera huir para encontrar trabajo con una mujer de edad avanzada, a la que prestaba cuidados durante jornadas ininterrumpidas y sin vacaciones, con la obligación de permanecer siempre en casa. En



La educadora Samana Budhathoki frente a su casa, que resultó gravemente dañada por el terremoto

Quedarse o marcharse: la educadora aconseja a la madre y la hija de la familia Tamang





Nepal había abonado 40.000 rupias nepalesas (368 USD) a un agente de contratación para obtener ese empleo. “Los ingresos que obtuve durante el primer año en el extranjero no fueron suficientes para pagar los intereses (35%) del préstamo que solicité con objeto de abonar las 40.000 rupias nepalesas a la agencia de contratación”, afirma Sushila.

Por otro lado, su hija no vio a su madre durante tres años. “Si hubiera recibido anteriormente formación sobre cultivo de hortalizas no habría emigrado al Líbano”, añade la madre.

CENTROS DE RECURSOS PARA LA MIGRACIÓN

Los Centros de recursos para la migración (CRM) situados en Katmandú y en varios distritos de Nepal, entre ellos Charikot, refuerzan la oferta del programa “Trabajo en libertad” a las personas que sopesan la posibilidad de migrar al extranjero.

El CRM de Charikot forma parte de la administración gubernamental que expide pasaportes. Las personas que no disponen de tiempo suficiente pueden consultar una lista de verificación para migrantes, y el resto puede acudir a la oficina del CRM; en ella nos reunimos con Roshana Gautam, funcionaria del CRM, y con dos futuras

migrantes que acaban de obtener su pasaporte, Ishwari Budhathaki, de 26 años, que lleva un vestido tradicional de Nepal y prevé viajar a Dubái como trabajadora doméstica, y Sunita Karki, de 20 años, que viste atuendos occidentales y desea estudiar en un país de habla inglesa.

En Katmandú, la OIT brinda asistencia desde 2015 a la Junta de Promoción del Empleo en el Extranjero y al Departamento de Empleo en el Extranjero para gestionar un centro de información en la “Ciudad del trabajo”, con financiación de la UE. La “Ciudad del trabajo” es un complejo de edificios con varias oficinas administrado por el Ministerio de Trabajo y Empleo en el que docenas de migrantes esperan pacientemente a que se les llame para obtener los documentos que necesitan para migrar.

Cada trabajador aporta una contribución de 1.000 rupias nepalesas (9,20 USD) al Fondo por el Bienestar de los Migrantes en la oficina que un banco local posee sobre el terreno. Esa cuantía cubre el riesgo de incapacidad y de fallecimiento, y es necesario abonar de 5.000 a 6.000 rupias nepalesas adicionales (46 a 55,20 USD) para contratar un seguro de vida obligatorio. En la Ciudad del trabajo existe asimismo una oficina que proporciona servicios de traducción de documentos.

La puesta en marcha de la “Ciudad del trabajo” en 2014 pone de manifiesto el objetivo del Gobierno de Nepal de





unificar la prestación de todos los servicios relacionados con el empleo en el extranjero. Un año después, el Gobierno de Nepal estableció la política de “visado gratuito, billete gratuito”, en virtud de la cual las personas que deseen migrar no deben pagar más de 20.000 rupias nepalesas (184 USD) a las agencias de contratación privadas en concepto de costos y tarifas de tramitación, y el empleador debe sufragar los costos de los billetes y del visado. La reglamentación se aplica con respecto a siete países de destino, a saber, Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Malasia, Omán y Qatar.

“También se alienta a recurrir a los servicios que se presta en la ‘Ciudad del trabajo’ a aquellos trabajadores que utilizaron vías irregulares de migración y que, en consecuencia, no se inscribieron previamente, con objeto de llevar a cabo un proceso de regularización”, según explica Niyama Rai, Coordinadora Nacional del Proyecto de la OIT para el programa FAIR (Programa integrado sobre contratación equitativa). Financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, el programa FAIR constituye un nuevo programa piloto para promover prácticas equitativas de contratación entre Nepal y Jordania en relación con los trabajadores migrantes en el sector de la industria de la confección.



FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

La organización de cursos de formación de 210 horas de duración sobre tareas de servicio doméstico y conocimientos lingüísticos de base, de carácter obligatorio para todos los trabajadores migrantes que viajen a Oriente Medio a fin de realizar tareas de servicio doméstico, es otro de los principales programas ofrecidos a las trabajadoras migrantes. La Junta Nepalí de Promoción del Empleo en el Extranjero, dependiente del Ministerio de Trabajo y Empleo, ha facultado a 17 institutos de formación privados para impartir dichos cursos. El programa "Trabajo en libertad" prestó apoyo técnico al gobierno para revisar los programas académicos de esos centros de enseñanza e impartió capacitación a los instructores de dichos institutos. Las mujeres que participan en el curso de idiomas de Sakura Associates, uno de los institutos localizados en Katmandú, nos dan la bienvenida en la sala con el saludo en árabe "Salam aleikhoum". Además de hebreo o árabe aprenden a planchar, limpiar, cocinar y cuidar de niños o personas de edad avanzada (en el caso de las que viajan a Israel).

En este lugar conocemos a Shobha Sapkota, trabajadora doméstica retornada de 38 años de edad. Puesto que su marido padecía parálisis y era incapaz de trabajar, decidió marcharse a Kuwait durante cinco años para brindarle ayuda a él y a sus hijos.

"No conocía el idioma... el propietario me gritaba y yo me sentía muy afligida", recuerda. "Al principio trataban mejor a su perro que a mí, pero cuando empecé a hablar su idioma y aprendí a ocuparme de los niños, dejaron de gritarme". Shobha solo necesitó tres meses para adquirir nociones básicas de árabe, y posteriormente mantuvo una buena relación con su empleador. Este le procuró un nuevo empleo en un supermercado de Kuwait, en el que trabajaba únicamente doce horas al día, y seis días y medio por semana, a diferencia del empleo con dedicación permanente que había tenido anteriormente con la familia para la que trabajaba.

Shobha opina que el proceso de formación reducirá sustancialmente el tiempo necesario para adaptarse al nuevo entorno en el extranjero: "En la actualidad, en Nepal disponemos de un medio de aprendizaje idóneo antes de marchar al extranjero; cuando abandoné el país por primera vez no existía dicho medio". Manifiesta su deseo de ir a

Dubái, aunque mejor informada y con un mayor grado de capacitación y preparación. "Si nuestro empleador está satisfecho, nosotros también lo estaremos", añade.

"En los últimos tres meses, más de 2.000 trabajadores domésticos migrantes han superado nuestros cursos, y el apoyo de un consultor internacional de Bahrein ha permitido ampliar a 210 días la duración de la formación, que hace cinco años era de 120 días; actualmente se hace más hincapié en la enseñanza de idiomas y en las competencias profesionales", afirma Khem Bhandari, director de Sakura Associates.

Sanju Nepali, que también es trabajadora doméstica, sostiene a su hija de dos años en su regazo. La niña permanecerá al cuidado de una institución mientras su madre trabaja en el extranjero, puesto que no tiene padre ni parientes. ¿Recordará la pequeña a su madre cuando regrese después de dos años?



En el último ejercicio fiscal, en la "Ciudad del trabajo" se expidieron alrededor de 500.000 permisos de migración laboral, y el gobierno concedió 757 licencias a agencias de contratación acreditadas. Dichas licencias pueden revocarse en caso de abuso o fraude. Miles de personas acuden a este lugar para obtener folletos informativos sobre los países de destino y solicitar asesoramiento e información que les permita adoptar una decisión fundada.

"Nos inquieta en gran medida que menos del 10% de los permisos tramitados en la 'Ciudad del trabajo' de Katmandú se conceda a nepalesas, según se desprende de datos oficiales, y que solamente una pequeña parte de las personas que acuden al CRM sean mujeres. Muchas

de ellas siguen escogiendo el método más arriesgado que constituyen las vías de migración ilícita, que en la mayoría de las ocasiones pasan por la India, como consecuencia de una serie de complejos factores", afirma Rai.

En el pasado mes de diciembre, con motivo del 50º aniversario de la asociación OIT-Nepal, el Director General de la OIT, Guy Ryder, visitó la Ciudad del trabajo. Al preguntársele por sus impresiones señaló que "la migración no debería ser una obligación, sino una opción". Pidió que se ampliaran las iniciativas de contratación equitativa y que se formularan políticas al respecto aplicables a todos los trabajadores migrantes del país, en particular a los que proceden de las regiones más distantes.

Una alternativa a la migración: **Construcción de carreteras y puentes**

El terremoto de 7,8 de magnitud que asoló Nepal el 25 de abril de 2015 costó la vida a casi 9.000 personas, destruyó parcialmente la infraestructura del país y dejó a millones de personas sin hogar. La OIT prestó asistencia al Gobierno de Nepal, con apoyo financiero del Banco Mundial, en el marco de uno de los mayores planes de infraestructuras del país para fomentar la construcción de puentes y la modernización, así como la rehabilitación y el mantenimiento de la red viaria local y de pasos fluviales en 36 distritos, en beneficio de sus más de 15 millones de habitantes. Se prevé que este proyecto genere empleo remunerado equivalente a 3,9 millones de días de trabajo.





¿MIGRAR O RECONSTRUIR NEPAL?

Los relatos de Sharmila Rai Gurung y de otros trabajadores migrantes que conocimos plantean la cuestión de si la migración merece la pena en los planos económico, social y político. Buscamos una respuesta en Chautera, una pequeña ciudad del distrito nepalí de Sindhupalchock. Situada en una escarpada ladera a unos 1.400 metros de altura, Chautera fue el lugar más afectado por el terremoto que se produjo en Nepal en 2015. El 95% de la ciudad quedó destruido, o gravemente dañado, si bien se ha reconstruido más de la mitad de la ciudad. La catástrofe ocasionó 3.570 víctimas mortales, el 38% de las que provocó el terremoto en todo el país.

Solo se mantuvo en pie la escalera del antiguo edificio gubernamental, que data de la época colonial. Hasta ahora se han retirado 2.000 m³ de escombros. Más de la mitad de las carreteras que resultaron dañadas por el terremoto son rehabilitadas actualmente por 53 obreros en el marco del programa de mejora del transporte nacional en zonas rurales (SNRTP) de la OIT. Al igual que en el distrito de Kaski, el ingeniero jefe del programa es una mujer.

Tras el terremoto no se disponía de suficientes trabajadores especializados, ni de obreros no cualificados, para acometer esos trabajos de rehabilitación y reconstrucción, puesto que la mayoría de los trabajadores nepalíes había migrado al extranjero. La India suplió esa carencia enviando numerosos trabajadores de la construcción tras el terremoto.

Un año después, al visitar dos obras de construcción en la ciudad, pudimos constatar que la mayoría de los trabajadores eran de la región. Los trabajadores perciben 26.000 rupias

nepalesas (218,80 USD) al mes, si bien las mujeres perciben del 10 al 20% menos. Lok Bahadur Tamang, carpintero encargado de los trabajos en una de las obras, afirma que “las mujeres rinden menos que los hombres”. Nos sorprendió esta afirmación, al ver a mujeres transportando pesadas cargas de piedras en grandes cestas a sus espaldas.

Karsan Lama, un migrante que regresó de Arabia Saudita, señala que ganaba de 12.000 a 15.000 rupias nepalesas (de 110,40 a 138 USD) en el extranjero. En Nepal gana ahora de 18.000 a 30.000 rupias nepalesas (165,60 a 276 USD), incluidas las horas extraordinarias.

Factores culturales que propician la migración

“Si se comparan los salarios actuales en los países de destino con los de Nepal, se llega a la conclusión de que la migración no siempre constituye la mejor opción, en particular desde un punto de vista económico. Los factores culturales revisten asimismo gran importancia, puesto que la escasa valoración de determinadas profesiones, por ejemplo la

agricultura y el trabajo doméstico, hace que muchas mujeres decidan migrar porque se sentirían avergonzadas si realizaran esos trabajos en Nepal”, señala Bharati Sharma Pokharel, Coordinadora nacional del Programa “Trabajo en libertad”.

Algunas mujeres de los estratos sociales más bajos (“intocables”, o Dalits) ni siquiera serían aceptadas para realizar tareas de servicio doméstico en Nepal. Muchos hombres prefieren asimismo irse a trabajar al sector de la construcción en países árabes, en lugar de hacerlo en su país de origen, en el que todo el mundo desea trabajar en el sector público.



Lok Bahadur Tamang



Sawana Bhatta, consejera laboral del Centro de los servicios de empleo de Katmandú, corrobora esta opinión. El Centro recibe apoyo del Proyecto de la OIT (LIFE) sobre información relativa al mercado laboral y los servicios de empleo, que a su vez financia el Organismo Coreano de Cooperación Internacional (KOICA). Su objetivo es ayudar a los solicitantes de empleo nepalíes a adoptar decisiones fundadas en materia de educación, formación y empleo.

“La mayoría de las personas muestra interés por el empleo público, pero este es escaso”, afirma Sawana Bhatta. Ella recibe de 10 a 20 solicitantes de empleo cada mes y espera tener más clientes en breve, puesto que hoy en día gran parte del trabajo puede realizarse en línea. En esta oficina constatamos asimismo que la migración interior no siempre es sencilla, habida cuenta de las grandes distancias que puede haber entre el hogar y el lugar de trabajo en un país tan montañoso.

Bhagi Chand, uno de los clientes de Bhatta, constituye un buen ejemplo. Este joven de 27 años procede del distrito de Baitadi, situado en la parte occidental de Nepal, a 24 horas de viaje en autobús desde Katmandú. En la actualidad trabaja como guardia de seguridad en una empresa de telecomunicaciones local de la capital, y solo puede visitar a su esposa e hijos cada tres o cuatro meses.

“En el proyecto LIFE ha de hacerse frente a la dificultad de convencer a más personas para que se queden a trabajar en Nepal. El objetivo fundamental del proyecto es facilitar la transición a las actividades de formación y empleo fomentando los servicios de empleo público juvenil en

las zonas rurales de Nepal”, afirma Saurav Ram Joshi, Coordinador nacional del proyecto LIFE.

Habida cuenta de que más de 500.000 jóvenes nepalíes acceden al mercado de trabajo anualmente, los proyectos LIFE y SNRTP de la OIT, entre otros, han de hacer frente a la gran dificultad que plantea convencer a las personas que estudian la posibilidad de migrar de que se queden en su lugar de origen. Puesto que la sociedad nepalí considera la agricultura una profesión ardua y carente de prestigio, es necesario un cambio de mentalidad, además de ampliar las inversiones en infraestructuras rurales para que los jóvenes no tengan que migrar a otras ciudades, ni al extranjero.

Otro enfoque para convencer a los trabajadores de que se queden en el país es aumentar la calidad del empleo, es decir, ofrecer mejores trabajos y más protección laboral a más del 70% de la población económicamente activa en Nepal, que actualmente desarrolla su labor en la economía informal. El proyecto de la OIT “Hacia la formalización” (WOI) promueve las empresas y los empleos del sector formal en Nepal mediante servicios de atención a las empresas, la inscripción de subcontratistas del sector de la construcción, la promoción de la seguridad y salud laborales, y la realización de pruebas de aptitud, incluidas las actividades de certificación. El turismo es un sector especialmente boyante para fomentar el desarrollo de la economía local; en Pokhara, localidad en la que la OIT también gestiona el programa SNRTP para promover las infraestructuras locales, el turismo representa el 90% de la economía local. El proyecto WOI está financiado por el Gobierno del Japón.



Bhagi Chand



Sawana Bhatta



Los 11,25 km de la carretera de Dhampus, en el distrito de Kaski, son solo una pequeña parte de los más de 5.000 km de carreteras y puentes que deben ser objeto de mantenimiento en el marco del SNRTP. Esta carretera lleva a uno de los mejores miradores turísticos del país.

Antes de disfrutar de la magnífica vista que ofrecen rododendros centenarios y cadenas montañosas de 7.000 a 8.000 metros de altura, entre ellas el Annapurna 1, el Fishtail y el Dhalaugiri, nos reunimos con las cinco mujeres y el hombre que se ocupan del mantenimiento de la carretera.

La mayoría de los trabajadores del programa SNRTP provienen de grupos desfavorecidos (más del 80%), dos terceras partes de los cuales son mujeres. En el método de contratación se da prioridad a las personas pobres sin tierra y a las de nivel social más bajo; cinco de los trabajadores que conocemos se conocen como “intocables”, o Dalits.

Puesto que la seguridad es lo más importante, todos los trabajadores llevan guantes y casco, y el jefe del equipo cuenta con un botiquín portátil por si se produjera algún accidente. El salario mensual de 14.000 rupias nepalesas (126,80 USD) se ingresa periódicamente en la cuenta bancaria de los trabajadores; estos poseen seguro de enfermedad y se someten a una revisión médica mensual. Disponen de un día libre a la semana que coincide, por lo

general, con el día en el que abre el mercado, con objeto de facilitarles sus compras y actividades de esparcimiento.

“Es la primera vez que estas personas pobres pueden tener una cuenta bancaria, ahorrar dinero y obtener un crédito del banco. Con frecuencia los trabajadores están vinculados a cooperativas, lo que les brinda otras ventajas, por ejemplo, aprender la manera de ahorrar, y tener mayor probabilidad de obtener un crédito bancario, que ha pasado del 0% al 100%”, afirma Shailendra Kumar Jha, Coordinadora nacional del proyecto SNRTP.

Por otro lado, la reconstrucción de la carretera redonda en beneficio de muchas personas, en particular turistas, operadores turísticos, vendedores de equipo de senderismo y campesinos, así como de los habitantes locales que van de picnic o asisten al Festival Dashain, y de los niños que van a la escuela. El mantenimiento periódico de la carretera ha permitido reducir la duración promedio de sus viajes de una hora y media a únicamente media hora. También los autocares pueden circular por la carretera y los enfermos llegan mucho más rápido al hospital local que antes.

El jefe de equipo del grupo es una mujer, Ganga Bhandari. Nos muestra orgullosa su lista de tareas diarias y su plan de trabajo, con arreglo a los cuales organiza su labor diaria en la carretera. Un comité de usuarios de vías públicas



OIT-NEPAL: 50 AÑOS DE COLABORACIÓN

En 1966, Nepal pasó a ser miembro de la OIT, que estableció una oficina en ese país en 1994. La OIT ha desempeñado un papel importante en Nepal mediante el establecimiento de una eficaz asociación en el plano social entre el gobierno, empleadores y trabajadores. A raíz de esa asociación, los tres grupos se han comprometido a llevar a cabo una mejor gestión de la migración y a promover opciones alternativas. Su labor ha permitido sindicarse a los trabajadores del sector informal, promover la igualdad de género y la protección social, enmendar la legislación laboral y ratificar las normas fundamentales de la OIT relativas al trabajo. A pesar de sus períodos de enormes dificultades políticas y económicas, Nepal siempre ha tratado de hacer hincapié en los aspectos de justicia social en su programa de desarrollo y de trabajo decente.

El país se ha caracterizado por su compromiso con los niños al ser el primer país asiático en implantar un programa sujeto a plazos destinado a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. También fue el primer país de Asia Meridional, y el segundo de la región de Asia-Pacífico, que ratificó el Convenio de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (Núm. 169). Por otro lado, ha desplegado encomiables esfuerzos para erradicar el trabajo en condiciones de servidumbre, si bien aún debe alcanzar varios objetivos a tal efecto. Muchos de los retos que Nepal ha tenido que afrontar en su historia reciente han obedecido a la necesidad de lograr un desarrollo inclusivo y una distribución equitativa de la riqueza, sin perjuicio de brindar oportunidades a su heterogénea sociedad. Nepal ha sido capaz de establecer un Estado democrático unificado basado en

una Asamblea Constituyente más diversa e inclusiva. El país superó una guerra civil de diez años y promulgó una nueva constitución en 2015; en abril y mayo de 2015 tuvo que hacer frente a dos terremotos de gran magnitud. Su nueva Constitución hace hincapié en los derechos humanos y en ella se recogen varias disposiciones sobre trabajo decente en las que se aboga por la libertad de asociación, la negociación colectiva, el establecimiento de condiciones de trabajo equitativas y la protección social para todos los trabajadores.

“El ejemplo de Nepal pone claramente de manifiesto que en las situaciones de crisis o las posteriores a una catástrofe, el diálogo social entre el gobierno y los interlocutores sociales contribuye a fomentar la paz, la democracia y las actividades de reconstrucción. La OIT proseguirá su apoyo a Nepal en el marco de una eficaz colaboración con dicho país en aras del trabajo decente y de la justicia social para todos”, afirma Richard Howard, Director de la Oficina de la OIT en Nepal.



locales y el ingeniero jefe del distrito deciden el plan de trabajo a largo plazo bajo la supervisión del Comité de desarrollo del distrito, cuya sede se encuentra en la oficina de la administración local del Distrito de Kaski, en Pokhara.

“La sustitución del trabajo con maquinaria pesada por el trabajo manual, en consonancia con el enfoque fomentado por la OIT, resultó ventajoso para toda la comunidad, puesto que contribuyó a generar empleo decente y seguro para la población local, principalmente para las mujeres y las personas pobres, y permitió reducir costos y simplificar las actividades de gestión”, afirma Kumar Jha.

PROMOCIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA LAS PERSONAS POBRES

De regreso a Katmandú, nos reunimos con Ram Krishna Sapkota, Director General del Departamento de infraestructuras locales y vías agropecuarias (DOLIDAR), adscrito al Ministerio de Infraestructuras.

Las oficinas de Krishna Sapkota se encuentran de forma provisional en construcciones prefabricadas, puesto que el edificio principal, que data de la época colonial británica, resultó gravemente dañado por el terremoto. Salvo su

fachada, tendrá que reconstruirse íntegramente. El estado del edificio pone de manifiesto la complejidad que plantea su reconstrucción tras el terremoto de 2015.

A través de DOLIDAR se gestionan 35 oficinas de distrito, que administran conjuntamente con DOLIDAR el mantenimiento de 57.000 km de vías rurales, cuyo costo en un país tan montañoso es elevadísimo. El director de DOLIDAR menciona las dificultades que debe afrontar su departamento, en particular, la destrucción provocada por el terremoto, la capacidad insuficiente en los planos técnico y humano y el hecho de que los parlamentos locales, encargados de aprobar el presupuesto para el mantenimiento de carreteras, no hayan sido elegidos en los últimos 12 años.

Krishna Sapkota considera el programa SNRTP, gestionado por la OIT y el Banco Mundial, un modelo para el país, así como un medio para facilitar trabajo decente a las personas pobres. Añade: “Este es uno de los proyectos más importantes del Ministerio de Infraestructuras por lo que a presupuesto y alcance se refiere. Deseamos reproducir estos proyectos en el resto del país”.



© Marcel Crozet/OIT

18

Migración laboral

en América Latina y el Caribe

Al igual que en otras partes del mundo, los flujos de migración laboral en la región de América Latina y el Caribe se han intensificado a lo largo de los últimos decenios, y su complejidad es hoy mayor. La revista *Trabajo* conversó con Gloria Moreno-Fontes, Especialista Superior de la OIT en cuestiones de migración en la región.

1. ¿Cuáles son los corredores migratorios más frecuentes en América Latina y el Caribe?

Si bien los Estados Unidos de América siguen siendo el principal país de destino de los trabajadores migrantes de América Latina y el Caribe (en 2015, el 51% de los inmigrantes de Estados Unidos aún procedía de la región de América Latina y el Caribe), la proporción de flujos migratorios a otros destinos, en particular a países limítrofes y a la Unión Europea, es cada vez mayor desde comienzos del decenio de 1990.

A raíz de ello, ha surgido un complejo sistema de corredores migratorios laborales interregionales, en particular los corredores de migración sur-sur que utilizan los trabajadores de Guatemala, Honduras y Nicaragua al migrar a Belice, Costa Rica y Panamá; los trabajadores haitianos que se desplazan a la República Dominicana; los trabajadores caribeños de diversas nacionalidades que migran a Trinidad y Tobago y a las Islas Bahamas; los trabajadores bolivianos, ecuatorianos, paraguayos y peruanos que desarrollan su labor en Argentina; los



© Marcel Crozet/OIT

haitianos y paraguayos que migran a Brasil con fines laborales; y los argentinos y peruanos que migran a Chile.

Por otro lado, cabe destacar la importancia que revisten los principales corredores migratorios establecidos fuera de la región, especialmente antes de la crisis financiera de 2008, por ejemplo los utilizados por los trabajadores bolivianos, colombianos, ecuatorianos y peruanos, entre otros trabajadores de América Latina, que se desplazan a España, Italia y otros países de Europa Occidental, en particular Francia y Suiza.

2. ¿Qué características principales reúnen los trabajadores migrantes de la región de América Latina y el Caribe?

El aumento del número de mujeres en la mano de obra migrante a lo largo de los últimos tres decenios es una de las características más destacadas. Actualmente, en promedio más de la mitad del número total de migrantes en América del Norte y del Sur son mujeres.

Otro aspecto que cabe mencionar es el gran número de trabajadores migrantes en situación irregular en los países de destino. Este es uno de los factores a los que obedece el número cada vez mayor de trabajadores migrantes en la economía informal de los mercados laborales en los países de destino. Sus condiciones laborales (en particular la duración del trabajo y los salarios) se consideran a

menudo deficientes, y la gran mayoría de los trabajadores afectados no tiene acceso a la seguridad social.

3. ¿Qué dificultades deben afrontar los gobiernos de la región de América Latina y el Caribe en materia de migración laboral?

Si bien la migración laboral no constituye un tema novedoso en esta región, aún no ha tenido lugar un debate en profundidad en relación con la respuesta que debe darse en el plano político a medio y largo plazo, y es necesario adoptar medidas de gobernanza exhaustivas con objeto de tener en cuenta todos los factores pertinentes, en particular la necesidad de reconocer el valor del trabajo y las competencias de los trabajadores migrantes, así como su contribución al progreso económico y al desarrollo sostenible.

Entre los principales retos que debe afrontar la región cabe destacar el especial hincapié en la seguridad nacional y el control fronterizo de las políticas migratorias de la mayoría de los países; la escasa atención que se presta a los derechos laborales en los marcos jurídicos sobre migración; la falta de diálogo social y de participación de los actores del ámbito laboral en los procesos de consulta sobre migración a nivel regional (el Proceso de Puebla y la Conferencia Sudamericana sobre Migraciones); la falta de ministros de trabajo en las comisiones intergubernamentales sobre migración; la

incoherencia entre las políticas de migración y las políticas de empleo; las competencias insuficientes de las instituciones del mercado de trabajo para abordar las cuestiones de migración laboral; la baja participación de los trabajadores migrantes en sindicatos y en procesos de negociación colectiva; y, por último, los deficientes sistemas de información y estadística, y las lagunas de conocimiento en relación con la migración laboral.

4. ¿Qué ejemplos de prácticas idóneas existen en la región de América Latina y el Caribe en materia de migración laboral?

La región de América Latina y el Caribe (en particular Sudamérica) cuenta con una larga tradición y amplia experiencia en materia de diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de índole social y laboral.

El Mercado Común del Sur (MERCOSUR) es el proceso de integración regional que ha permitido lograr mayores avances con respecto a la formulación de una política migratoria común fundamentada en el diálogo social. Su Subgrupo de Trabajo N° 10 constituye un órgano tripartito que ha aprobado instrumentos destacados sobre la base del diálogo social, por ejemplo el *Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social del MERCOSUR* (1997), que entró en vigor en junio de 2005 y se aplica por conducto del programa “Jubilados del MERCOSUR”.

Entre las prácticas idóneas del MERCOSUR cabe destacar asimismo el *Acuerdo sobre residencia para nacionales de los Estados Partes y los Estados Asociados del MERCOSUR* (suscrito en 2002 y en vigor desde julio de 2009), cuyo objetivo es facilitar la condición de residente en los casos en los que los migrantes puedan acreditar ciudadanía de alguno de los Estados Partes (con inclusión de todos los países de Sudamérica, excepto Guyana, Surinam y Venezuela). En virtud de dicho Acuerdo se conceden inicialmente dos años de residencia temporal con derecho a trabajar, y ulteriormente residencia permanente. Los trabajadores migrantes gozan de trato en pie de igualdad con los ciudadanos del país de acogida, en particular en materia de salarios, condiciones laborales y seguridad social. Se otorga la condición de residente a los miembros de la familia que no sean ciudadanos de ninguno de los Estados Partes en el

Acuerdo, y por el mismo período de tiempo que el otorgado a la persona de la que son dependientes.

Por último, un avance reciente ha sido el *Plan de 2013 para facilitar la libre circulación de los trabajadores del MERCOSUR*, que también es resultado del diálogo social y del debate tripartito en los planos nacional y regional.

En el marco social y laboral de la Comunidad Andina, en particular Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, se aprobó en 2003 el *Instrumento andino de migración laboral*, en virtud del cual se dispone el establecimiento de normas sobre libre circulación y residencia de los ciudadanos de los países andinos con fines laborales en la subregión. Los otros dos instrumentos sociolaborales pertinentes son el *Instrumento andino de seguridad social* (Decisión 583) y el *Instrumento andino sobre seguridad y salud en el trabajo*. No obstante, cabe señalar que la Comunidad Andina ha tenido dificultades relacionadas con los tres instrumentos mencionados anteriormente, en particular para velar por la aplicación eficaz de las decisiones adoptadas en la esfera política.



© Marcel Crozet/OIT

5. ¿Qué papel ha desempeñado la OIT en la migración laboral en el plano regional?

La OIT promueve en todo el mundo sistemas de gobernanza de la migración laboral equitativos y basados en derechos. La situación actual en América Latina y el Caribe es particularmente propicia para hacer hincapié en la labor de la OIT en materia de migración laboral, en consonancia con los mayores esfuerzos que ha desplegado a tal efecto en los últimos años.

La labor de la OIT en la región de América Latina y el Caribe en los próximos años incidirá en tres esferas principales, a saber, la promoción de la protección de los trabajadores migrantes en situación irregular; el apoyo a la transición de trabajadores migrantes de la economía informal a la formal; y la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores migrantes.

Con objeto de formular esa estrategia, la OIT tratará de reforzar las asociaciones en los planos regional y mundial con otros organismos de las Naciones Unidas, entre ellos la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), tanto en el marco del Grupo Mundial sobre Migración (GMM) como en foros de debate sobre migración, en particular el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), así como en otros ámbitos, por ejemplo el Sistema Interamericano para la Protección de los Derechos Humanos de los Migrantes y de sus Familiares.



MEJORA DE LA LABOR DE RECONSTRUCCIÓN



© Marcel Crozet/OIT

La OIT presta asistencia a varios países para superar situaciones de conflicto y catástrofe y evitar crisis en el futuro

Alrededor de 1.500 millones de personas viven en países que se encuentran en situación de fragilidad o de violencia armada, y 200 millones de personas más se ven afectadas por catástrofes que surgen de forma paulatina o repentina. Si bien los conflictos y las catástrofes obedecen a factores de índole diversa y pueden incidir de distinta manera en la sociedad, de un modo u otro menoscaban los medios de vida de la población y el trabajo decente. Estas dificultades, de no subsanarse, pueden provocar un aumento de la pobreza, de la desigualdad y del malestar social.

Por Moyette Gibbons

En el orden del día de la 106ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo figura la revisión de la Recomendación de la OIT sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) (Núm. 71), adoptada en 1944. Dicha revisión pone de manifiesto una mayor concienciación internacional en relación con la importancia que revisten el empleo y el trabajo decente en países frágiles afectados por crisis.

Ello obedece al consenso internacional, cada vez mayor, resultante de la necesidad de abordar esas dificultades, incluido el modo de hacerlo, en situaciones de fragilidad, conflicto o catástrofe, y de restablecer la estabilidad. La Recomendación objeto de revisión

constituye el único instrumento normativo relativo al empleo y al trabajo decente en el marco de iniciativas de desarrollo, humanitarias y de consolidación de la paz en los planos nacional e internacional.

La OIT contribuye de forma directa desde hace mucho tiempo a la promoción del empleo y del trabajo decente en países afectados por crisis, por ejemplo, en Afganistán, República Centroafricana, Colombia, República Democrática del Congo, Haití, Liberia, Malí, Sierra Leona, Somalia y Timor-Leste, y recientemente, en Ucrania. La labor de la OIT en esos países, entre otros, abarca todas las esferas del programa estratégico de la organización, en particular, la promoción de los

LA RECUPERACIÓN DEBERÍA HACER HINCAPIÉ EN EL EMPLEO

El proyecto “Empleo por la paz y la resiliencia”, uno de los cinco programas de referencia de la OIT, tiene como objetivo fomentar la paz y la resiliencia mediante nuevas oportunidades laborales, la promoción del empleo y el fortalecimiento de la capacidad institucional en países asolados por conflictos y propensos a catástrofes. Dicho proyecto facilita el desarrollo y la ejecución de proyectos que hacen hincapié en el empleo, así como el acceso al mercado de trabajo mediante estrategias que fomentan la inversión eficaz en el empleo y el desarrollo de competencias y capacidades empresariales, así como un entorno político propicio para la recuperación en el plano socioeconómico.

El proyecto permitirá fomentar el empleo juvenil en aras de la paz y la resiliencia. También facilitará el desarrollo de la capacidad de varios países para que superen el círculo vicioso que forman las catástrofes, la pobreza y los conflictos resultantes de la vulnerabilidad económica, social y medioambiental.

© Marcel Crozet/OIT



El tifón Haiyan devastó varias zonas de las Islas Filipinas, matando a miles de personas. La OIT brindó asistencia a las víctimas en actividades de recuperación y reconstrucción.

derechos laborales fundamentales, la facilitación de las oportunidades de empleo, la protección social y el fomento del diálogo social y del tripartismo.

A continuación se enumeran varios ejemplos.



LIBERIA

Liberia ha logrado notables avances para consolidar la paz, fomentar su economía, mejorar los servicios sociales y facilitar la reconstrucción y el desarrollo de infraestructuras a gran escala desde que en 2003 terminó su guerra civil de 14 años. Su economía fue una de las que se desarrolló a un ritmo más rápido en 2013, con arreglo a una tasa de crecimiento aproximada del 8,7%. Sin embargo, la crisis del Ébola ha menoscabado algunos de esos logros.

El 91% de los jóvenes trabajadores de Liberia tiene un empleo en el sector informal, sin formación profesional, oportunidades laborales, ni acceso a servicios sanitarios adecuados. El desempleo juvenil, particularmente elevado entre excombatientes, sigue constituyendo una gran amenaza para la paz y la estabilidad del país.

En el marco de la estrategia de recuperación de los efectos del Ébola, la OIT colabora con UNICEF, la Oficina Nacional de ONU-Hábitat y las autoridades de Monrovia en un proyecto piloto sobre servicios de suministro de agua, sanitarios e higiénicos (WASH) en Clara Town, una de las cuatro comunidades beneficiarias del proyecto.

Se prevé que el proyecto de la OIT contribuya a ampliar los servicios de saneamiento de base, mejorar las condiciones ambientales e higiénicas, y promover el empleo

juvenil en las comunidades de los barrios marginales de Monrovia. Además de mejorar la calidad del agua y de los servicios de saneamiento, el proyecto también hace hincapié en la gestión de residuos sólidos. Con objeto de promover la participación de la comunidad en el proyecto piloto, el año pasado se organizaron una presentación y un taller sobre el mismo durante dos días en Clara Town.

“El objetivo es que el proyecto redunde en beneficio de la comunidad, en particular de los jóvenes, que constituyen el principal grupo [de población] que padece los efectos de una elevada tasa de desempleo...; el proyecto ofrecerá formación de índole diversa que facilitará a los jóvenes la búsqueda de empleo en el futuro”, afirma Bestman Toe, Presidente de la Asociación de habitantes de zonas marginales de Liberia.

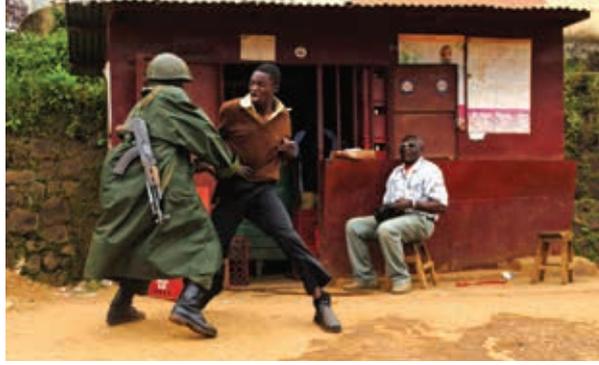
En otros países, los conflictos y la violencia constituyen los mayores obstáculos para alcanzar los objetivos de desarrollo acordados a escala internacional, e impiden que los ciudadanos gocen de oportunidades laborales y que se beneficien del progreso socioeconómico.



AFGANISTÁN

Afganistán ha permanecido en guerra durante más de 30 años y actualmente los combates y las actividades de grupos insurgentes siguen proliferando en el país. Más del 90% del empleo en Afganistán puede considerarse trabajo vulnerable. El Proyecto “Road to Jobs” (R2J), de tres años de duración, puesto en marcha conjuntamente por la Cooperación sueca para el desarrollo (Sida), la





© Marcel Crozet/OIT

OIT y el Gobierno de Afganistán, tiene como objetivo crear empleo de mejor calidad en las provincias de Samangan y Balkh, situadas en el norte de Afganistán.

“El proyecto se rige por un enfoque de sistemas de mercado para dar respuesta a las restricciones subyacentes que dificultan el desarrollo y el empleo, y contribuye a mejorar los medios de vida de la población y a reducir el nivel de pobreza”, afirma Julius Mutio, Asesor Técnico Principal del Proyecto de la OIT “Road to Jobs”. “El proyecto R2J se destina a hogares pobres y vulnerables del medio rural y a trabajadores de comunidades rurales o centros urbanos, así como a otros centros de trabajo destacados”.

Entre los principales logros del proyecto R2J cabe destacar la capacitación de más de 1.500 mujeres del sector lácteo en labores de cría de ganado y suministro de piensos para animales, la vinculación de viticultores con empresas productoras de vino, el establecimiento de un programa de readquisición de pollos en apoyo a los avicultores y la mejora del acceso a medicamentos adecuados para el ganado.



SOMALIA

Somalia es uno de los países más pobres del mundo, y desde el derrocamiento del gobierno de Siad Barre en 1991 ha padecido diversos conflictos que han fragmentado el país y han dado lugar a una situación de vulnerabilidad generalizada. El 47% de la población está desempleada y el 75% de las jóvenes (de 15 a 24 años de edad) son analfabetas.

Las hermanas Fartun Abdi Omar y Rahma Abdi Omar participaron a mediados de 2014 en el programa “Jóvenes por el Cambio”, una iniciativa conjunta de la OIT, el PNUD y UNICEF. Ambas jóvenes, que abandonaron la escuela a raíz del empeoramiento de la seguridad en su ciudad, recibieron formación comercial y empresarial y adquirieron competencias en materia de gestión financiera; posteriormente participaron en un concurso de elaboración de planes de negocios y obtuvieron una subvención inicial de 700 USD.

Ello les permitió adquirir un bajaj (tuk-tuk), medio de transporte público ampliamente utilizado en Mogadiscio. Puesto que el dinero que obtuvieron no era suficiente,

pidieron un préstamo para sufragar los costos adicionales y contrataron como conductor a su hermano mayor, Mohamed, que estaba sin empleo.

“Tenemos ambición y deseamos continuar nuestro negocio, devolver el préstamo y comprar otros bajajs, gracias a los conocimientos que adquirimos durante nuestra formación”, afirma Fartun. “Creo firmemente que podremos invertir en otras actividades comerciales si gestionamos eficazmente los beneficios de este negocio”.



TIMOR-LESTE

En Timor-Leste, el Proyecto de la OIT “Oportunidades y servicios de apoyo empresariales (BOSS)” ha ayudado a las comunidades locales a mejorar sus prácticas agrícolas, facilitar su acceso al mercado, crear puestos de trabajo y fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas. El proyecto, financiado conjuntamente por “Irish Aid” y el Programa de Ayuda de Nueva Zelandia, ha promovido el desarrollo económico de la población pobre y el empleo de calidad tanto para las mujeres como para los hombres, y ha contribuido indirectamente a la consolidación de la paz y a la prevención de conflictos.

El proyecto BOSS forma parte de la labor del Instituto de apoyo empresarial de Timor-Leste (IADE), dependiente de la Secretaría de Estado para el desarrollo y la promoción del sector privado. El proyecto ha contribuido a fortalecer la capacidad de IADE para prestar servicios de desarrollo empresarial eficaces en el incipiente sector privado de Timor-Leste.

El trabajo decente ayuda a las personas y a la sociedad a abandonar situaciones de crisis y a emprender el camino del desarrollo sostenible. También ofrece a las personas afectadas por la crisis libertad, seguridad, dignidad, estima propia, esperanza e interés en la reconciliación y la reconstrucción de sus comunidades. La OIT brinda apoyo a los actores nacionales para afrontar situaciones de crisis y evitar la pérdida de los avances logrados en materia de desarrollo sostenible. Esta labor tiene como objetivo principal proponer a la comunidad internacional estrategias de inversión a largo plazo, con miras a prevenir escaladas de crisis humanitarias, preservar la paz y velar por el respeto de los derechos humanos.

CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ

mediante

el desarrollo económico *en el* **sur de las Islas Filipinas**

La OIT pone de manifiesto, en el marco de uno de sus proyectos en el sur de las Islas Filipinas, la utilidad que tendría su nueva norma para ayudar a salir de la pobreza a comunidades afectadas por conflictos, sobre la base del desarrollo económico a nivel local.

Por Minette Rimando, Oficina Nacional de la OIT para las Islas Filipinas





© Marcel Crozet/OIT

DAVAO ORIENTAL, ISLAS FILIPINAS – El sur de las Islas Filipinas cuenta con una larga historia de insurgencia y conflictos. Décadas de disputa armada han repercutido en la vida y los medios de subsistencia de la población, y han fomentado la pobreza en las zonas de Mindanao afectadas por el conflicto.

Elmer Donaire es un agricultor de 47 años de edad, padre de cuatro hijos. A la edad de 13 años abandonó la escuela para trabajar en el campo. Su día de trabajo habitual comenzaba a las cinco de la madrugada arando campos de arroz y yendo a buscar agua, carga que con frecuencia era demasiado pesada para un joven.

“No es malo tener grandes sueños. Me propuse que el futuro de mis hijos fuera mejor que el mío. Me esforzaré para que puedan terminar sus estudios y encuentren un trabajo decente algún día”, afirma Elmer.

Elmer dirige actualmente la Asociación Tomaong United Lumad (TULAD) en Davao Oriental, que produce kétchup de plátano orgánico, chips de plátano aromatizados, café local, vinagre de coco, pastel de plátano, miel y natillas.

Dicha Asociación es uno de los grupos empresariales inscritos en Mindanao que recibió apoyo del Programa para fomentar el desarrollo económico local mediante la mejora de la gobernanza y del empoderamiento de base (PLEDGE). Este proyecto, que realizan conjuntamente la OIT y el Organismo de desarrollo de Bangsamoro (BDA), se puso en marcha en 2013.

El programa, de tres años de duración, promovió la confianza y los esfuerzos en aras de la paz por medio del desarrollo económico local en las provincias de Mindanao afectadas por el conflicto. El Fondo Fiduciario de Mindanao respaldó el programa sobre la base de un mecanismo de subvención de varios donantes, a saber, la Unión Europea, Suecia, Australia, Canadá, Estados Unidos, Nueva Zelandia y el Banco Mundial.

El programa PLEDGE constituyó el primer proyecto de desarrollo empresarial y económico del BDA, organismo de desarrollo local establecido en virtud del acuerdo de paz suscrito en Trípoli en 2001 por el Gobierno de Filipinas y el Frente Moro de Liberación Islámica (MILF). Dicho organismo tiene por mandato promover, gestionar y definir las actividades de recuperación y rehabilitación en las zonas de Mindanao afectadas por el conflicto.

ABANDONO DE LAS ARMAS

“Nuestro objetivo es apoyar la normalización. Hemos abandonado las armas porque se trata de un programa que ayuda a la comunidad de Bangsamoro. Nuestro modo de ver las cosas es ahora diferente y hemos aprendido a gestionar proyectos. Nos enseñaron todo. Ahora la situación es muy distinta”, afirma Abu Saff Onofre, Comandante de Brigada del MILF en Davao Oriental.

Al referirse a la normalización, Onofre sintetiza el objetivo del proyecto de ayudar a las comunidades locales para que tengan mejor calidad de vida y trabajo adecuado,



Elmer Donaire

y facilitar su participación en actividades políticas en aras del desarrollo sostenible y la paz.

El programa PLEDGE ha proporcionado los mecanismos y las estrategias necesarias para fomentar la paz mediante medios de vida sostenibles, el fortalecimiento de la capacidad institucional y la promoción de la propiedad de la comunidad.

Zuaira Mangelin habla en nombre de las personas a las que se dirige el programa. Esta madre de cuatro hijos y 24 años de edad se gana la vida como funcionaria de la organización *Strongly United Koronadal Proper (SUKOR)*.

“El programa PLEDGE reunió a comunidades y organizaciones sociales. Nuestras necesidades y nuestros proyectos se tuvieron en cuenta desde el principio del proyecto. Me sentí con mayor autonomía al empezar a ganarme la vida y ahora tengo más confianza en mí misma. El proyecto también contribuyó a establecer vínculos en el plano humano, ya fuera en el marco de la fe cristiana o la musulmana, y a fortalecer esos lazos a medida que nos conocíamos mejor y trabajábamos juntos”, afirma Zuaira.

La organización SUKOR comenzó su negocio de catering de halal en el sur de Mindanao. Los beneficios se distribuyen entre los miembros de la organización. “La formación que facilitó la OIT para poner en marcha e impulsar un negocio (SIYB) nos ayudó en las actividades de contratación y contabilidad, así como en la comercialización de nuestros productos. Las mujeres de nuestra comunidad aprendieron a realizar propuestas empresariales y a comercializar sus productos”, añade Zuaira.

FOMENTO DE LA CONFIANZA

La organización SUKOR destinó sus beneficios a la adquisición de equipos para ampliar su negocio de catering y embalaje de alimentos. También pudo poner en marcha su propio Centro de enseñanza comunitario, que hace las veces de oficina y se alquila para organizar celebraciones y reuniones, entre otras actividades que tienen lugar en la zona.



Zuaira Mangelin

“La simplificación de la formación empresarial ha contribuido a fomentar la confianza propia y la productividad de las comunidades. Las actividades de formación del programa SIYB se llevaron a cabo en las comunidades rurales con el apoyo del Organismo de desarrollo de Bangsamoro”, afirma Hideki Kagohashi, especialista en desarrollo empresarial de la Oficina Nacional de la OIT para las Islas Filipinas.

“Las empresas comunitarias han adoptado un sistema de contabilidad simplificado para controlar mejor los costos y los beneficios del proyecto. Actualmente pueden comercializar sus productos, no solamente en su vecindario, sino también en escuelas secundarias, establecimientos turísticos y centros comerciales urbanos”, añade Kagohashi.

El programa PLEDGE cuenta actualmente con más de 4.800 beneficiarios en 11 comunidades afectadas por el conflicto, y ha permitido impartir formación sobre desarrollo de empresas locales a alrededor de 1.100 personas. Cuarenta y dos nuevas empresas proporcionan empleo a más de 1.000 personas. No obstante, es necesario ampliar el alcance del programa sobre la base de estos logros.

El programa PLEDGE, en particular, ofrece la posibilidad de poner fin a décadas de pobreza, conflictos y desigualdad, en apoyo a los esfuerzos desplegados en Mindanao y en otras regiones en aras de la paz.

A large, diverse crowd of people, including many women in colorful saris and headscarves, walking down a wide staircase. The scene is vibrant and busy, with people of various ages and ethnicities. The text is overlaid on the upper portion of the image.

**La mayoría de las mujeres
de todo el mundo
prefiere trabajar**

y la mayor parte de los hombres convienen en ello

La Cumbre sobre el trabajo en el mundo es una de las reuniones más destacadas que se celebran durante la Conferencia Internacional del Trabajo. En la cumbre de este año se abordará el papel de la mujer en el ámbito laboral. El reciente informe de la OIT-Gallup “Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres”, publicado en el Día Internacional de la Mujer, también se tendrá en cuenta en los debates.

Por Moyette Gibbons

En el informe sobre la actitud y la opinión de mujeres y hombres de todo el mundo en relación con las mujeres y el trabajo se proporcionan datos de primera mano obtenidos a través de la Encuesta Mundial Gallup 2016. Dicha encuesta se realizó en 142 países y territorios, y en ella participaron casi 149.000 adultos.

De los resultados de dicha encuesta, la primera en la que hace hincapié en aspectos relativos a actitudes personales, se desprende que el 70% de las mujeres y el 66% de los hombres prefieren, casi en igual medida, que la mujer tenga un empleo remunerado. Únicamente el 27% de las mujeres desea permanecer en su hogar.

La opinión de los hombres es muy similar a la de las mujeres, según el informe elaborado conjuntamente por la OIT y Gallup. El 28% de los encuestados desearía que las mujeres de su familia tuvieran un empleo remunerado, el 29% preferiría que se quedaran en el hogar y el 38% que pudieran compaginar ambas actividades. Las mujeres y los hombres de nivel de formación más elevado son los más proclives a que las mujeres compaginen ambos roles.

De acuerdo con Susan Maybud, especialista superior en cuestiones de género que desarrolla su labor en la sede de la OIT en Ginebra, las normas sociales constituyen el telón de fondo de los roles atribuidos a las mujeres y a los hombres en la sociedad. A su parecer, las respuestas de la encuesta ponen de manifiesto un cambio de actitud en lo concerniente a lo que aceptan y prefieren las personas, con independencia de las normas en materia de género.

Añade que “los hallazgos de la encuesta, que ponen de relieve una mera necesidad económica, o la

transformación de los modelos sociales en un mundo cada vez más globalizado en el que abundan las influencias interculturales, deberían alentar a los encargados de formular las políticas a adoptar medidas eficaces a un ritmo más rápido, con objeto de facilitar el acceso de las mujeres al trabajo decente, tanto en términos cuantitativos como cualitativos”. “Por ejemplo, entre las medidas más eficaces cabe destacar la formulación de mejores políticas para conciliar las actividades laborales y familiares, en particular la baja por maternidad o la paternidad remuneradas, el cuidado adecuado de los niños, o el establecimiento de horarios laborales flexibles”.

DIFERENCIAS REGIONALES

En el informe se destacan marcadas diferencias regionales en materia de opiniones sobre la mujer y el trabajo, así como actitudes comunes al respecto.

El 70% de las mujeres a las que les gustaría tener un empleo remunerado comprende en gran medida mujeres que carecen de ese empleo remunerado, o que no buscan trabajo. Ello sucede en casi todas las regiones del mundo, en particular en las que es habitual que la contribución de la mujer a la mano de obra sea minoritaria, por ejemplo, en los estados árabes.

En los estados y territorios árabes en los que la mujer contribuye únicamente

al 29% de la mano de obra, el 64% del grupo de mujeres más jóvenes (de 15 a 29 años de edad) desearía tener exclusivamente un empleo remunerado, o trabajar y cuidar de su familia a la vez. No obstante, ese porcentaje es minoritario en el caso de franjas de edad superiores a los



© Marcel Crozet/OIT

30 años, y disminuye aún más en franjas de edad más avanzada.

Las mujeres de Europa oriental, Asia central y occidental y África septentrional son las más proclives a afirmar que prefieren tener un empleo remunerado.

No obstante, en África septentrional, las preferencias personales y la situación real no van a la par. La mayoría de las mujeres de esta región (el 67%) preferirían tener un empleo remunerado exclusivamente, o trabajar y cuidar de su hogar y de su familia a la vez. Las mujeres de esta región, el 31% de las cuales no tiene trabajo, son las menos propensas de todo el mundo a contribuir a la mano de obra (el 25%). Estos resultados pueden poner de manifiesto presiones de índole cultural; el 51% de los hombres, el porcentaje más elevado de todo el mundo, prefiere que la mujer se quede en casa.

Una clara mayoría de los adultos en los estados y territorios árabes (el 62%) y en Asia meridional (el 64%), que en conjunto constituyen alrededor del 25% de la población adulta mundial, aprueban que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar. Sin embargo, siguen siendo las regiones del mundo menos proclives a dicha aprobación.

En África septentrional, la actitud de los hombres y de las mujeres es relativamente dispar, en particular en lo concerniente a sus preferencias en materia de trabajo; el 79% de las mujeres del África septentrional considera que el trabajo fuera del hogar es aceptable, en lo que conviene el 57% de los hombres. Si bien la opinión de la mujer no varía con respecto a su edad, los hombres más jóvenes de la región son menos propensos que los de más edad a aceptar que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar.

En algunos países, en particular en las regiones de Oriente Medio y África septentrional, existen marcadas diferencias de género en relación con el grado de aceptación del trabajo de la mujer fuera del hogar. En Kuwait, Libia, Egipto, el Territorio Palestino y Azerbaiyán, esas diferencias oscilan entre 20 y 37 puntos porcentuales (en Kuwait, el 90% de las mujeres lo considera aceptable, frente al 53% de los hombres).

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

La compaginación de las actividades profesionales y las familiares constituye un enorme reto para las mujeres trabajadoras en todo el mundo. En la inmensa mayoría de los países, tanto los hombres como las mujeres consideran “el equilibrio entre trabajo y familia” uno de los principales problemas que deben afrontar las mujeres con empleo remunerado.

Entre las principales dificultades adicionales existentes en varias regiones del mundo cabe destacar el trato injusto, el



© Marcel Crozet/OIT

abuso, el acoso en el trabajo, la falta de empleo bien remunerado y la desigualdad salarial.

En el África subsahariana, por ejemplo, la proporción de personas que menciona en su respuesta “trato injusto / discriminación” en el trabajo (19%) es aproximadamente la misma que la que menciona “equilibrio entre trabajo y familia” (18%). En Europa, es más frecuente la mención a dicho equilibrio entre

trabajo y familia, si bien la remuneración equitativa se sigue considerando un obstáculo significativo.

En América septentrional, la respuesta más frecuente de los participantes en la encuesta es “salario desigual” (30%), seguida de “equilibrio entre trabajo y familia” (16%) y “trato injusto / discriminación” (15%). En África septentrional, África subsahariana, el Asia meridional y los estados árabes, una de las cinco dificultades principales mencionadas por los participantes es que “los miembros de la familia no aceptan que la mujer trabaje”.

En todas las regiones del mundo, las mujeres jóvenes cuya edad oscila entre los 15 y 29 años mencionan con más frecuencia que las mujeres de más edad los problemas de trato injusto, abuso u hostigamiento en el trabajo. Por otro lado, las mujeres cuya edad oscila entre los 30 y 44 años son más proclives que las mujeres de otros grupos de edad a mencionar la falta de atención adecuada a los hijos y a su familia. Las mujeres de más edad son más propensas a mencionar el problema de la desigualdad salarial con respecto a los hombres.

INGRESOS Y EMPLEO DE LA MUJER. ¿MAYOR ECUANIMIDAD?

En todo el mundo, la mayoría de las mujeres que trabajan para un empleador, o que lo hacen por cuenta propia, afirman que su salario constituye una proporción destacada (30%) de los ingresos de su hogar, o que es la principal fuente de ingresos en el mismo (26%). Los hombres mencionan con más frecuencia que las mujeres que sus ingresos constituyen el principal sustento financiero en su hogar; el 48% de los hombres que trabajan señalan que su salario es la principal fuente de ingresos de su hogar.

No obstante, con respecto a las mujeres y los hombres que trabajan y que poseen un nivel de educación más elevado, la disparidad existente en materia de aportación a los ingresos del hogar es menor.

Las mujeres y los hombres comparten puntos de vista similares en todo el mundo en relación con las oportunidades laborales de la mujer. Según se desprende de los resultados del informe, en los casos en los que la formación y experiencia de la mujer es equiparable a las del hombre, tanto las mujeres como los hombres coinciden



en todo el mundo en afirmar que la mujer tiene las mismas posibilidades de encontrar un buen empleo en la ciudad o la zona en la que vive. A escala mundial, el 25% de las mujeres y el 29% de los hombres afirman que las mujeres tienen más posibilidades de encontrar un empleo adecuado. No obstante, la situación real pone de manifiesto brechas de género sistemáticas en los mercados laborales de todo el mundo.

No obstante, estas actitudes varían de una región a otra y dependen en gran medida del nivel educativo de las mujeres y de su grado de contribución a la mano de obra. Norteamérica es la región en la que se constata una mayor igualdad de oportunidades. La mayoría de las personas en esa región (55%) afirma que si una mujer y un hombre poseen un nivel de calificación equiparable, tienen las mismas posibilidades de encontrar un buen empleo. Los hombres (60%) realizan tal afirmación con más frecuencia que las mujeres (50%).

Por otro lado, en Europa septentrional, occidental, meridional y oriental se constata con más frecuencia que en otras regiones la existencia de peores oportunidades para las mujeres cuyo nivel de experiencia y formación es equiparable al de los hombres.

“En determinados casos, existe una gran disparidad entre la opinión de las mujeres y la de los hombres con respecto a las oportunidades laborales de la mujer. Por ejemplo, en la subregión nórdica, el 47% de las mujeres afirma que las mujeres gozan de peores oportunidades laborales que los hombres, si bien únicamente el 39% de los hombres opina lo mismo”, afirma Maybud.

En África septentrional, los estados árabes y Asia Central y occidental, las personas que residen en zonas rurales opinan con más frecuencia que las mujeres con un nivel de calificación equiparable al de los hombres tienen peores oportunidades laborales. En otras regiones, en particular América Latina-Caribe y Asia sudoriental-Pacífico, se da la situación opuesta, es decir, las personas que residen en zonas rurales muestran una opinión más favorable que las que viven en zonas urbanas sobre las oportunidades laborales de la mujer.

Cabe esperar que los resultados del informe sean útiles para la formulación de medidas futuras en la OIT en el marco de su Iniciativa sobre las mujeres en el trabajo, puesta en marcha con ocasión de la celebración de su centenario, con el fin de lograr igualdad de género plena y duradera en un contexto laboral internacional en constante evolución.



© SESC

La transición a la ECONOMÍA VERDE fomenta el empleo local en Brasil

32

En el informe del Director General de la OIT a la Conferencia de este año se abordarán las oportunidades y los retos asociados a la creación de empleo verde. El relato sobre Brasil que figura a continuación pone de manifiesto que el empleo verde no solamente redunda en beneficio del medio ambiente, sino que contribuye a fomentar el empleo y la economía a nivel local.

Por Isabel Giménez

El Pantanal, humedal situado al sur de la selva amazónica, es la zona pantanosa tropical de mayor extensión del mundo. Comprende dos estados brasileños y parte de Bolivia y Paraguay, países limítrofes con Brasil. Posee innumerables vías de agua cuyo caudal varía en función de la estación del año, lo que facilita la existencia de vastas sabanas y de tupidos bosques en galería a lo largo de sus bancos ribereños.

El Pantanal es una zona inhóspita y aislada que posee una de las mayores concentraciones de biodiversidad del mundo. La mayor parte del mismo únicamente es accesible tras largos y agotadores trayectos en vehículo por caminos de tierra.

La Reserva Privada del Patrimonio Natural SESC Pantanal (*Reserva Particular do Patrimônio Natural SESC Pantanal*) es una reserva natural privada de más de 1000 km² de extensión

situada en Brasil, que brinda a los turistas la posibilidad de admirar un espléndido entorno natural.

SESC Pantanal aplica un enfoque innovador con respecto al medio ambiente sobre la base de la energía renovable, que no solo se emplea para calentar agua mediante energía solar, por ejemplo, sino para generar electricidad por medio de instalaciones fotovoltaicas. El hotel con el que cuenta posee asimismo equipos de tratamiento de agua y alcantarillado, una planta de procesamiento de residuos sólidos, instalaciones para obtener agua de lluvia y calefacción por energía solar, y lleva a cabo el compostaje de residuos orgánicos para su posterior transformación en fertilizante.

Peter Poschen, Director de la Oficina de la OIT en Brasilia, al visitar recientemente la Reserva y su hotel,



© SESC

afirmó que “SESC Pantanal es un laboratorio de turismo sostenible que puede servir de modelo y centro de capacitación para otros proyectos en el Estado de Mato Grosso y en Brasil”.

CARÁCTER SOCIAL Y ECOLÓGICO

Si bien Mato Grosso brinda un gran potencial turístico, la fragilidad de sus ecosistemas exige adoptar medidas que velen por el medio ambiente y la preservación de la cultura local.

“A mi parecer, fue muy apropiado visitar SESC Pantanal, puesto que en cierto modo este hotel puede considerarse un modelo de turismo sostenible, al contribuir a la conservación de la naturaleza sin perjuicio de que esta constituya su principal atracción”, añade Peter Poschen, Director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Brasil.

Antes de visitar el hotel, Poschen participó en la puesta en marcha del Programa Ciclos en Cuiabá por parte del Gobernador del Estado de Mato Grosso. Dicho programa forma parte de la Alianza para la Acción por una Economía Verde (PAGE), una iniciativa mundial del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI) y el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR). La iniciativa PAGE tiene como objetivo brindar asistencia a 20 países con el fin de fomentar la economía verde. Actualmente presta apoyo a 11 países.

Los organismos asociados sostienen que el desarrollo turístico posee un gran potencial para contribuir a una economía más ecológica, siempre y cuando permita preservar y recuperar recursos naturales exclusivos y valiosos, en particular el agua, la energía y la biodiversidad, en consonancia con lo dispuesto por las autoridades públicas en los planos nacional, regional y local.

IMPULSO A LA ECONOMÍA LOCAL

El objetivo principal del programa Ciclos es la formulación y la aplicación de políticas y métodos económicos a escalas estatal y local con objeto de promover el desarrollo económico de manera sostenible e inclusiva, fomentando la generación de ingresos y el trabajo decente, reduciendo la pobreza y la desigualdad

social y fortaleciendo la sostenibilidad medioambiental. A tal efecto, el programa promoverá la agricultura familiar, la silvicultura sostenible, las energías renovables, las infraestructuras sanitarias de base y el turismo sostenible.

Con respecto al turismo y otros sectores económicos, la población de Pantanal desempeña un papel específico.

En el hotel SESC se da prioridad a los residentes de la región en el marco de los selectivos procesos de contratación relativos a todos los servicios turísticos y de conservación. Al llegar al hotel, los visitantes pueden apreciar un recinto ajardinado con mariposas que resulta fascinante. El espacio contiene tres mil mariposas de 20 especies diferentes. Lo mantienen veinticinco familias locales en situación de vulnerabilidad social, que han logrado salir de la pobreza gracias a los ingresos adicionales que les reporta la cría de larvas de mariposa para el recinto ajardinado. Los habitantes locales, que trabajan como guías, proporcionan a los visitantes información sobre la naturaleza y la cultura del Pantanal, habida cuenta de sus amplios conocimientos de primera mano, que no pueden adquirirse en la escuela ni en la universidad. De ahí que la importancia del turismo sostenible no solo radique en la preservación del medio ambiente, sino en la inclusión de la población local.

“El turismo sostenible contribuye a preservar el medio ambiente y los recursos naturales, y a velar por que el crecimiento económico redunde en beneficio de los trabajadores y satisfaga las necesidades de las generaciones actuales y las futuras”, concluye Poschen.

EMPLEO VERDE

El empleo verde es primordial para fomentar el desarrollo sostenible y dar respuesta a los retos asociados a la protección del medio ambiente, el desarrollo económico y la inclusión social en todo el mundo. Por medio de su colaboración con gobiernos, trabajadores y empleadores, la OIT promueve el empleo verde en empresas y en diversos ámbitos profesionales, así como en el mercado laboral en su conjunto. Ello brinda más oportunidades de trabajo decente, aumenta la eficiencia de los recursos y fomenta las sociedades sostenibles con bajos niveles de emisiones de carbono.



La OIT actualiza su nivel de referencia de justicia social

La derogación de seis Convenios Internacionales sobre el Trabajo figura en el orden del día de la 106ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. ¿Pone ello de manifiesto que cada vez más normas de la OIT se quedan obsoletas, o la necesidad de promover la ratificación y la puesta al día de instrumentos con arreglo a la actual situación del trabajo en el mundo?

La Revista *Trabajo* conversó con Corinne Vargha, Directora del Departamento de la OIT sobre Normas Internacionales del Trabajo.

¿Por qué se propone este año la derogación o la retirada de varios Convenios de la OIT?

La derogación de convenios obsoletos forma parte de una iniciativa general cuyo objetivo es establecer un corpus de normas internacionales del trabajo eficaz, sólido y moderno, así como promover su ratificación y aplicación pertinentes.

El actual sistema de normas internacionales del trabajo se viene elaborando desde el establecimiento de la OIT en 1919, y se erige como el fundamento normativo internacional del Programa de Trabajo Decente y de sus correspondientes objetivos de desarrollo sostenible.

No obstante, el trabajo en el mundo ha evolucionado sustancialmente desde entonces. Se han aprobado nuevos Convenios y Recomendaciones a tenor de esa evolución, y algunos instrumentos antiguos se han quedado obsoletos con respecto al conjunto de normas de la OIT.

Habida cuenta de ello, el actual corpus normativo de la OIT incluye varios Convenios cuyo ámbito se solapa con respecto a una misma temática. Por ejemplo en lo concerniente a la evolución de las normas internacionales del trabajo por las que se rige el empleo nocturno de la mujer. El primer Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres) (Núm. 4) se adoptó en 1919 con el fin de prohibir el trabajo nocturno de la mujer, y se revisó por primera vez en 1934 en virtud del Convenio Núm. 41, y posteriormente en 1948, en el marco del Convenio Núm. 89. En 1990, en consonancia con los nuevos enfoques normativos en materia de igualdad de género, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un Protocolo en virtud del cual se revisaba parcialmente el Convenio Núm. 89, así como el Convenio sobre el trabajo nocturno (Núm. 171) de 1990, a fin de reglamentar el trabajo nocturno de hombres y mujeres. Dichos Convenios siguen formando parte del corpus de normas internacionales del trabajo, ya que no era posible derogarlos.

¿Qué proceso jurídico ha de aplicarse para la derogación o la retirada de Convenios?

A raíz de la entrada en vigor en 2015 de una enmienda a la Constitución de la OIT, únicamente la Conferencia Internacional del Trabajo está facultada para derogar un Convenio vigente, previa recomendación del Consejo de Administración, si se conviene en que ha dejado de ser útil y pertinente para alcanzar los objetivos de la Organización. Su derogación requiere una mayoría de dos terceras partes. Si en la 106ª Reunión de la Conferencia se decide derogar cuatro Convenios y retirar otros dos, según lo estipulado en su orden del día, se suprimirán del corpus normativo de la OIT y los Estados Miembros dejarán de tener obligaciones con respecto a ellos.

Por otro lado, se prevé adoptar medidas en el marco del Mecanismo de examen de las normas para velar por que las lagunas en materia de protección que pudieran producirse a raíz de la derogación de los Convenios ratificados se subsanen mediante la ratificación de instrumentos más modernos. Esas lagunas de protección se abordarían ulteriormente en el marco de diversas iniciativas de acción normativa. Por ejemplo, el Mecanismo de examen de normas ha permitido identificar lagunas de ese tipo en la esfera del aprendizaje y, en consecuencia, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que elaborara una propuesta encaminada a la inclusión de las medidas normativas pertinentes en el orden del día de una futura reunión de la CIT.

Ha mencionado la necesidad de mantener al día los Convenios de la OIT, en consonancia con la evolución del trabajo en el mundo. ¿Podría proporcionar algunos ejemplos?

Como he mencionado anteriormente, la OIT puede adoptar Convenios con objeto de revisar los anteriores. También puede adoptar protocolos que complementen Convenios más antiguos mediante nuevas disposiciones.

El ejemplo más reciente es el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, que entró en vigor el año pasado. El Protocolo sobre el trabajo forzoso es un tratado jurídicamente vinculante en virtud del cual los gobiernos deben adoptar medidas en materia de prevención y protección frente a todas las formas de esclavitud moderna. Dicho Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso permite a la comunidad internacional dar respuesta a la plaga que actualmente constituye la trata de personas.

Si bien no son jurídicamente vinculantes, las Recomendaciones proporcionan a los Estados Miembros de la OIT directrices útiles sobre cuestiones políticas específicas. Por ejemplo, la Recomendación sobre pisos de protección social (Núm. 202) adoptada en 2012, o la Recomendación, más reciente, relativa a la transición de la economía informal a la formal (Núm. 204) que se adoptó en 2015, cuyo objetivo es facilitar a los trabajadores su salida del sector informal para que pasen a desarrollar su labor en la economía formal. Cabe esperar que en la 106ª Reunión de la CIT de este año se revise la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) de 1944 (Núm. 71). El primer debate celebrado en la Conferencia de 2015 puso claramente de manifiesto la pertinencia de esta Recomendación con objeto de dar respuesta a los retos que plantea actualmente el elevado número de crisis, conflictos y catástrofes que afectan a muchos países y grupos de población. Se convino en la propuesta de ampliar el alcance y el propósito de la nueva Recomendación con objeto de abarcar las situaciones de crisis provocadas por conflictos y catástrofes.

A este respecto, cabe añadir que nuestras medidas normativas van más allá de la mera revisión o derogación de antiguos Convenios. En los últimos años se han adoptado nuevos instrumentos jurídicos con objeto de reglamentar esferas del trabajo a nivel internacional que no se regían por la normativa de la OIT. Un ejemplo reciente es el Convenio sobre el trabajo marítimo adoptado en 2006, en virtud del cual se estipulan condiciones en pie de igualdad para los armadores y se establece una declaración de derechos para la gente de mar de todo el mundo. Otro ejemplo es el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Núm. 189), en virtud del cual se amplían los derechos laborales fundamentales para que comprendan los empleados domésticos, un grupo de trabajadores que previamente gozaba de escasa protección legal, o que carecía de la misma.

¿Cómo vislumbra el futuro de las normas internacionales del trabajo?

Una de las siete Iniciativas puestas en marcha en el marco de la preparación del 100º Aniversario de la OIT que se celebrará en 2019 tiene por objeto seguir fortaleciendo el sistema normativo exclusivo de la OIT, y velar por que las normas internacionales del trabajo sigan sirviendo de referencia a los efectos de justicia social en todo el mundo.

El Mecanismo de examen de las normas ha suscitado en la OIT y en la comunidad internacional un debate complejo, al tiempo que necesario. La revisión pertinente de las normas internacionales del trabajo permitirá aplicar esas normas para dar respuesta a la profunda transformación del trabajo en el mundo.

© Marcel Crozet/OIT





ERRADICACIÓN de la violencia en el trabajo

El presente artículo proporciona una visión general previa relativa al orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, en la que se estudiará la posibilidad de adoptar nuevas normas laborales internacionales para hacer frente a la violencia en el trabajo. También se facilita información sobre el programa *Better Work* de la OIT-IFC, que permitió reducir el número de casos de acoso sexual en el trabajo, de conformidad con lo estipulado en las recientes directrices de la OIT sobre la violencia en el trabajo.

Por Arianna Rossi, *Better Work*

La violencia en trabajo, que se da con frecuencia en el sector industrial de la confección, constituye una vulneración de los derechos humanos fundamentales. En entornos sometidos a gran presión, los trabajadores pueden ser objeto de intimidación o de abuso verbal y físico, como medio de coacción o motivación perversa para alcanzar objetivos de producción.

El acoso sexual constituye una forma de violencia habitual en el trabajo en el sector industrial de la confección orientado a la exportación. Dicho sector emplea mayoritariamente a trabajadoras de menos de 30 años de edad, muchas de las cuales emigran de zonas rurales o del extranjero en busca de su primer empleo formal. Con frecuencia ocupan una posición de bajo nivel en las fábricas, sujetas a la supervisión de un superior directo que evalúa su rendimiento. Los supervisores pueden usar su posición para acosarlas sexualmente, con objeto de que las trabajadoras, al estar desamparadas, acepten ese comportamiento en un contexto laboral o a los efectos de lograr una promoción. Además de los efectos perniciosos que el acoso sexual puede tener en las víctimas en los planos psicológico y físico, ello puede incidir negativamente en la comunicación en el trabajo y en la productividad global.

El programa *Better Work*, establecido conjuntamente por la OIT y la Corporación Financiera Internacional en calidad de miembro del Grupo del Banco Mundial, colabora eficazmente con empleadores y trabajadores del

sector de la confección para subsanar situaciones laborales deficientes, en particular la violencia en el trabajo. En el Programa se proporciona información pormenorizada sobre las posibles medidas que cabe adoptar para hacer frente a la violencia en el trabajo.

En el marco del programa *Better Work* se proponen tres servicios preventivos destinados a las fábricas. El personal contratado a nivel local, o los asesores empresariales, reciben amplia formación sobre la realización de evaluaciones de conformidad no anunciadas, a fin de detectar posibles vulneraciones de las normas internacionales del trabajo o de la legislación laboral nacional. Los asesores empresariales prestan asimismo los servicios de asesoría de dicho Programa. Poseen las competencias necesarias para brindar asistencia en el establecimiento de mecanismos de diálogo entre los trabajadores y la dirección con objeto de abordar los incumplimientos de la conformidad y velar por la adopción de las medidas adecuadas en aras de una mejora continua. El programa también ofrece capacitación especializada, en particular sobre temas relativos a la calificación necesaria para trabajar como supervisor directo en una fábrica.

Las evaluaciones de conformidad del programa *Better Work* abarcan cuestiones relativas a la normativa laboral fundamental de la OIT, en virtud de la cual se aborda la discriminación en el trabajo, y tienen como objetivo determinar los casos en los que se produce discriminación



© Marcel Crozet/OIT

de género, y en particular, acoso sexual en el trabajo. También permiten concluir si los trabajadores son objeto de intimidación, abuso verbal, o trato humillante y violento.

ENCUESTAS CONFIDENCIALES

Habida cuenta de la dificultad que plantea a muchas mujeres debatir en entrevistas personales cuestiones relativas al acoso sexual en el trabajo, varios investigadores dirigidos por un equipo interdisciplinario de la Universidad de Tufts elaboraron una serie de encuestas confidenciales para que las trabajadoras pudieran responder a las mismas mediante tabletas táctiles, provistas de programas informáticos para la realización de entrevistas personales asistidas por computadora (ACASI).

El programa para la realización de encuestas incluía un tutorial de ayuda a las trabajadoras no familiarizadas con la forma de desplazar un cursor en la pantalla. La estructura y las preguntas de la encuesta se tradujeron al idioma local, en el que también se dio lectura a las mismas, en ocasiones con diversas imágenes que servían de ayuda a los trabajadores con bajo nivel de alfabetización. Ello permitió a los investigadores ofrecer a las trabajadoras el mayor nivel posible de comodidad y anonimato para que pudieran dar a conocer sus inquietudes o experiencias en relación con temas delicados, por ejemplo, la violencia en el trabajo. Este método también les ofreció protección frente a posibles escuchas de sus supervisores o gerentes al formular sus respuestas.

Los resultados de la encuesta sobre la violencia en el trabajo ponen de relieve que los investigadores lograron proporcionar una plataforma eficaz para que las trabajadoras pudieran manifestar sus inquietudes sobre determinados problemas laborales, difíciles de identificar de otro modo en las evaluaciones de conformidad.

Si bien las evaluaciones de conformidad no permiten detectar de forma eficaz casos de acoso sexual en el trabajo, por ejemplo, las respuestas facilitadas por las trabajadoras mediante el método de evaluación de los resultados del programa *Better Work* permitieron comprender mejor el alcance del problema. Se llegó a la conclusión de que el acoso sexual constituye una grave inquietud en determinados países (véase el cuadro en la página 39).

Sothea Siv, de Better Factories, lleva a cabo una evaluación en una industria textil de Xin Fang (Camboya)



© Better Work

LA OIT PROMUEVE UN PROCESO NORMATIVO PARA HACER FRENTE A LA VIOLENCIA Y AL ACOSO EN EL TRABAJO

La violencia y el acoso en el trabajo afectan a millones de trabajadores y empleadores cada año, y provocan ansiedad, daños y sufrimiento, y en casos extremos, pueden dar lugar a asesinatos o suicidios. La violencia y el acoso también hacen que las empresas pierdan cantidades ingentes de dinero debido al absentismo, los costos de sustitución de personal y la pérdida de productividad.

La promoción de legislaciones y políticas para evitar la violencia y el acoso en el trabajo, y brindar protección frente a los mismos, constituye una de las actividades principales del mandato de la OIT. El objetivo de algunas de las primeras normas internacionales del trabajo que adoptó la OIT fue hacer frente a la violencia en el trabajo, y varias normas que ha aprobado recientemente tienen como finalidad evitar la violencia y el acoso, si bien en ninguna de ellas se formulan ni proporcionan orientaciones específicas a tal efecto.

Sobre la base de esta experiencia, la OIT promueve un proceso normativo para hacer frente a “la violencia y al acoso contra mujeres y hombres en el trabajo”, y tiene previsto organizar un primer debate al respecto en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que tendrá lugar en junio de 2018. En octubre de 2016 se celebró una reunión

de expertos como medida preparatoria de dicha Conferencia. Los expertos propusieron que la violencia y el acoso se consideren “comportamientos y prácticas inaceptables susceptibles de provocar daños o sufrimiento de índole física, psicológica o sexual”. También recomendaron la aplicación de un enfoque integrado basado específicamente en actividades de prevención, protección, conformidad y supervisión, así como en la adopción de soluciones, la protección de las víctimas y el establecimiento de marcos y herramientas sobre políticas para brindar asistencia a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones, entre otras partes interesadas, a fin de erradicar la violencia y el acoso en el trabajo.

A raíz de las conclusiones de la reunión, la Organización Internacional del Trabajo elabora actualmente su Informe sobre legislaciones y prácticas. En este informe preliminar se realiza un análisis jurídico sistemático del marco normativo de 80 países con objeto de analizar los casos de violencia y acoso en el trabajo, y se proporciona un cuestionario a tal efecto. El informe se remitió a todos los Estados Miembros de la OIT antes del 30 de abril de 2017, y el plazo para recibir las respuestas del cuestionario, cuyos resultados se tendrán en cuenta en el debate en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, se fijó en septiembre de 2017.

Actualmente se está programando el segundo debate de este histórico proceso, que está previsto que tenga lugar en 2019 o en 2020.

Sobre la base de la respuesta de las trabajadoras, los investigadores demostraron que el sistema de remuneración de las mismas y de sus supervisores directos determina en gran medida la probabilidad de que se produzcan casos de acoso sexual. Ello sucede habitualmente en las fábricas en las que las trabajadoras tienen notables incentivos de trabajo (se les paga “a destajo”) y los supervisores tienen menos incentivos (perciben un salario fijo). Si el sistema salarial de una fábrica no es el adecuado, los supervisores carecen del incentivo necesario para aumentar la eficacia global de su línea de producción. Por otro lado, los supervisores encargados de evaluar la productividad de cada trabajadora y de determinar sus primas pueden ejercer su poder sobre las trabajadoras, obligándolas a mantener encuentros sexuales.

A raíz de la evaluación de los resultados arrojados por las encuestas del programa *Better Work* en relación

con las inquietudes de las trabajadoras sobre el acoso sexual, y de la dificultad para determinar casos de incumplimiento durante las evaluaciones en las fábricas, en el marco del programa se decidió adoptar un enfoque que permitiera evitar los casos de acoso sexual en el trabajo y dar respuesta a los mismos, con objeto de aplicar dicho enfoque en las fábricas con independencia de los resultados obtenidos en materia de incumplimiento. En 2012, el programa *Better Work* elaboró un conjunto de herramientas modelo destinado a las fábricas, incluida una política marco para abordar los casos de acoso, el diseño de un póster informativo para fomentar la concienciación y de un folleto sobre capacitación, y la presentación en las fábricas de una lista de referencia rápida en la que se enumera lo que “debe hacerse y lo que no”.

Las herramientas se adaptan al contexto cultural específico de los países en los que se aplica el programa *Better Work*, sobre la base de los debates mantenidos

“¿CONSTITUYE EL ACOSO SEXUAL UNA INQUIETUD PARA LAS TRABAJADORAS EN SU EMPRESA?”

PORCENTAJE, REFERENCIA	JORDANIA N=444	INDONESIA N=626	HAITÍ N=63	NICARAGUA N=277	VIETNAM N=2207
No, en ningún caso	70,1	15,7	58,3	70,4	97,6
Sí, lo he debatido con otros colaboradores	8,8	12,8	19,1	13,7	0,9
Sí, lo he debatido con el supervisor o el gestor	10,1	36,7	7,9	8,7	0,7
Sí, lo he debatido con el representante sindical	2,5	20,9	–	2,9	0,5
Sí, considero la posibilidad de abandonar mi trabajo	3,2	8,6	4,8	3,3	0,2
Sí, casi se produjo una huelga	4,5	4,3	–	–	0,1
Sí, se produjo una huelga					



© Marcel Crozet/OIT

entre los grupos destinatarios y las partes interesadas del sector industrial, y la colaboración con ONG locales. También se desarrolló un módulo de capacitación sobre prevención del acoso sexual para directores generales, gerentes intermedios, supervisores directos y trabajadores. El programa *Better Work Jordania* fue el primer programa implantado a escala nacional que adaptó el conjunto de herramientas y que aplicó las medidas de capacitación en las fábricas en 2013.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La exhaustiva labor de análisis longitudinal llevada a cabo por los evaluadores de los resultados ha permitido poner de manifiesto una disminución de la inquietud por acoso sexual, que cabe atribuir a la actividad del programa *Better Work*. Aun si se tienen en cuenta factores externos, los servicios del programa han contribuido de forma sustancial a disminuir esa inquietud por acoso sexual.

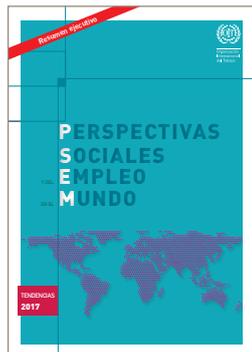
Los resultados del programa *Better Work* se constatan especialmente en Jordania, a raíz de la contribución de dicho programa, tras seis años de labor, a reducir en 18 puntos porcentuales la probabilidad de que los trabajadores manifestaran inquietud por acoso sexual. Si bien el nivel promedio de inquietud por acoso sexual en cada fábrica es más elevado en Indonesia que en Jordania, los trabajadores de este país se muestran más propensos a adoptar medidas para subsanar esa inquietud. Ello incluye la solicitud de ayuda a un representante sindical o al departamento de personal, lo que pone de manifiesto que los trabajadores son cada vez más conscientes de sus

derechos y que confían plenamente en la búsqueda de soluciones para subsanar su problema.

En Nicaragua, a pesar de que solo se evaluaron algunas fábricas, se ha constatado que en los casos en los que los gerentes son conscientes del problema, la inquietud de los trabajadores disminuye en 29 puntos porcentuales. De ello no cabe deducir que la concienciación de los gerentes abarque toda su organización, por medio del establecimiento de políticas contra el acoso. De los resultados del análisis Tufts se desprende que los cambios vienen dados por una serie de intervenciones del programa *Better Work*, en particular la evaluación de conformidad, la aplicación de políticas frente al acoso sexual y la prestación de servicios de capacitación específicos.

A pesar de la reducción de la inquietud por acoso sexual, este problema sigue siendo acuciante para los trabajadores en muchas fábricas. Ello lo pone de manifiesto el alto porcentaje de trabajadores que no quisieron responder a la pregunta sobre acoso sexual en las encuestas de evaluación de resultados, lo que demuestra una constante reticencia a facilitar información sobre este problema.

La comprensión de la incidencia del problema de la violencia en el trabajo constituye una medida inicial muy eficaz para abordar sus causas subyacentes. La experiencia y el análisis de los datos recabados en el marco de programas como *Better Work* pueden ser útiles a tal efecto, además de contribuir a los esfuerzos desplegados para erradicar la violencia en el trabajo.



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias en 2017

Enero de 2017

En esta edición se hace balance de la situación actual del mercado laboral en el mundo, se evalúan los avances más recientes en materia de empleo y se realizan previsiones sobre el nivel de desempleo en los países desarrollados, los países emergentes y las economías en desarrollo. También se hace hincapié en las tendencias relativas a la calidad del empleo, prestando especial atención a la pobreza de los trabajadores y al empleo vulnerable.

ISBN 978-92-2-128881-7

(resumen en español)

15 CHF; 15 USD; 11 GBP; 13 EUR



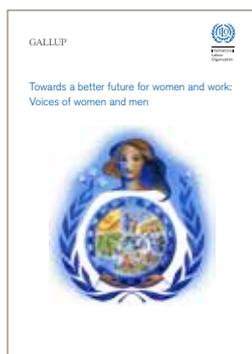
Informe mundial sobre salarios 2016/2017: desigualdades salariales en el lugar de trabajo

Diciembre de 2016

En este informe se analiza la evolución del salario efectivo en todo el mundo, y se proporcionan datos exclusivos sobre tendencias salariales en los planos global y regional. En la edición 2016/17 se examina la desigualdad en el trabajo, y se demuestra empíricamente en qué medida la disparidad salarial es consecuencia de las diferencias salariales entre empresas, o en el ámbito de las mismas. En el informe también se revisan las principales cuestiones políticas en materia de salarios.

ISBN 978-92-2-331203-9

40 CHF; 40 USD; 30 GBP; 32 EUR



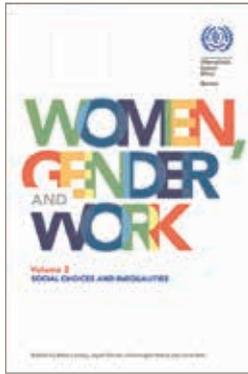
Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres

Marzo de 2017

En este estudio se ponen por primera vez de manifiesto la actitud y la opinión de mujeres y hombres de todo el mundo con respecto a la mujer y el trabajo, sobre la base de los resultados de la Encuesta mundial de Gallup de 2016. Dicha encuesta, realizada en 142 países y territorios, es representativa del 98% de la población mundial. De sus resultados se desprende que las mujeres, al buscar un empleo productivo y trabajo decente, pueden contar con un apoyo bastante inesperado: el de los hombres.

ISBN 978-92-2-128961-6

Únicamente disponible en formato PDF gratuito



Women, gender and work: Social choices and inequalities (Volumen 2)

Marzo de 2017

Las brechas de género con respecto al rendimiento en el mercado laboral se han reducido paulatinamente en la mayor parte del mundo, como ponen de manifiesto numerosas evaluaciones realizadas conjuntamente. No obstante, desde un punto de vista estadístico, la situación real no es equiparable a lo que parece. Este volumen, en el que se aborda la temática de las *Mujeres, el género y el trabajo*, contiene alrededor de 30 artículos recientes seleccionados de la Revista Internacional del Trabajo, en los que figura la opinión de economistas, sociólogos y abogados en relación con una gran variedad de cuestiones de género y contextos nacionales, incluidos los de Malí y Suiza, o Jamaica y Malasia.

ISBN 978-92-2-130869-0

30 CHF; 30 USD; 20 GBP; 28 EUR



El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas

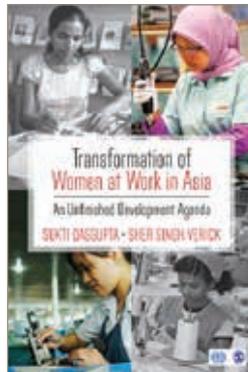
Noviembre de 2016

Las formas de empleo atípico, en particular el trabajo temporal o a tiempo parcial, el empleo temporal a través de agencias o en el marco de acuerdos laborales entre varias partes, las relaciones de empleo encubierto y el trabajo autónomo dependiente, han pasado a ser habituales en los mercados de trabajo de todo el mundo. En este informe se documentan la incidencia y las tendencias de las formas de empleo atípico en varios países y se analizan las causas subyacentes de este fenómeno.

ISBN 978-92-2-130385-5

(resumen en español)

40 CHF; 40 USD; 26 GBP; 35 EUR



Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda

Octubre de 2016

En este libro se analizan los factores que propician la participación de la mujer en el mercado laboral de Asia, en aras de su desarrollo socioeconómico y transformación estructural, así como las dificultades existentes a tal efecto. Sobre la base de un análisis comparativo y una amplia labor sobre el terreno, se ponen de manifiesto los retos que debe afrontar la mujer en Asia con objeto de promover su situación laboral, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. En la publicación se ofrecen asimismo varias opciones de orden político para facilitar a los gobiernos la promoción de oportunidades de trabajo decente para las mujeres de todos los niveles sociales.

ISBN 978-92-2-131002-0

35 CHF; 35 USD; 27 GBP; 32 EUR



Key labor market indicators: Analysis with household survey data

Octubre de 2016

Esta publicación constituye una introducción al análisis de indicadores del mercado de trabajo, así como una guía para el análisis de datos de encuestas realizadas en hogares por medio del Módulo ADePT de la OIT sobre Indicadores del Mercado Laboral. El módulo ADePT es una eficaz herramienta informática para elaborar y analizar indicadores clave del mercado de trabajo mediante datos de encuestas realizadas a hogares. El programa informático permite a investigadores y profesionales automatizar la elaboración de datos minimizando los errores, y generar fácilmente una amplia variedad de datos sobre el mercado de trabajo. Se ha publicado conjuntamente con el Banco Mundial.

ISBN 978-92-2-130354-1

30 CHF; 29,95 USD; 20 GBP; 28 EUR



Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work

Octubre de 2016

Si bien en estudios recientes se ha puesto de manifiesto el fenómeno del aumento de la desigualdad entre las clases más elevadas y las más bajas, así como los riesgos asociados al mismo, no se han analizado debidamente las tendencias relativas a las personas que perciben ingresos de nivel medio, y que constituyen, por lo general, la clase media. En esta publicación se examinan las principales transformaciones del empleo en el mundo a lo largo de los últimos 20 años, con respecto al mercado laboral, el diálogo social, las condiciones de trabajo y el nivel de salarios e ingresos, y se analiza el grado de incidencia de esas transformaciones en la clase media. Se ha publicado conjuntamente con Edward Elgar.

ISBN 978-92-2-130381-7

45 CHF; 45 USD; 30 GBP; 40 EUR



Perspectivas sociales y del empleo de los jóvenes en el mundo 2016

Agosto de 2016

El presente informe tiene como objetivo arrojar luz sobre los retos laborales a los que deben hacer frente actualmente los jóvenes en todo el mundo, así como los que tendrán que afrontar en el futuro. En particular, se examinan la situación reciente y la progresión de una serie de indicadores del mercado laboral, entre ellos los de desempleo juvenil, la pobreza de los trabajadores y la calidad del trabajo. También se analizan las dificultades y las desigualdades en materia de oportunidades laborales futuras de los jóvenes, incluida la brecha entre hombres y mujeres.

ISBN 978-92-2-331167-4

Publicación no destinada a la venta



Construir un pilar social para fomentar la convergencia europea

Julio de 2016

En consonancia con las normas internacionales del trabajo, en el presente informe se presentan varios factores políticos e institucionales de la UE que son clave para propiciar el Pilar europeo de derechos sociales anunciado en 2015 por Jean-Claude Juncker, Presidente de la Comisión Europea. También se pone de manifiesto la gran importancia que reviste el papel de los interlocutores sociales, tanto en la UE como a nivel nacional, en aras del consenso y para fortalecer el apoyo social al desarrollo interrumpido de la UE.

ISBN 978-92-2-131174-4

(resumen en español)

20 CHF; 20 USD; 14 GBP; 19 EUR



Evaluación de las disposiciones laborales en los acuerdos comerciales y de inversión

Julio de 2016

Casi la mitad de los acuerdos comerciales concertados en los últimos cinco años abarcan un capítulo laboral o una disposición sobre empleo en relación con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de la OIT. Hasta ahora se ha constatado que las disposiciones en materia de empleo han constituido un instrumento eficaz para aumentar la concienciación y mejorar la legislación con respecto a los derechos de los trabajadores. En este informe se examinan exhaustivamente el alcance y la eficacia de dichas disposiciones sobre empleo.

ISBN 978-92-2-130375-6

(resumen en español)

30 CHF; 30 USD; 20 GBP; 28 EUR

Únete a la lucha contra la esclavitud moderna



50forfreedom

www.50forfreedom.org



21 millones de
personas víctimas
de trabajo forzoso