



¿Cómo apoyan los donantes el Programa de Trabajo Decente?

Informe sobre cinco donantes





Este informe lo escribió María Ana Jalles d'Orey, del Instituto de Desarrollo de Ultramar (*Overseas Development Institute*), para la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo – Confederación Sindical Internacional (RSCD-CSI).

Esta publicación esta disponible en línea:

www.ituc-csi.org/Trabajo-Decente-AOD

Imagen de portada: © Solidarity Center - Trabajadores en una fábrica de ropa en Gazipur, Bangladesh

¿Cómo apoyan los donantes el Programa de Trabajo Decente?

Informe sobre cinco donantes



CONTENIDOS

Agradecimientos	3
Abreviaturas	4
Capítulo 1 : Introducción	5
Capítulo 2 : Metodología y hoja de ruta del informe	9
Capítulo 3 : El apoyo de los donantes al trabajo decente	13
Francia	14
Japón	16
Suecia	18
Reino Unido	20
Estados Unidos	23
Resumen	25
Capítulo 4 : Conclusiones y recomendaciones	27
Anexo: Indicador de políticas de igualdad de género	30
Bibliografía	31

AGRADECIMIENTOS

Deseo mostrar mi agradecimiento a los entrevistados que generosamente dieron su tiempo y sus ideas para este informe. Agradezco los comentarios de Bruce Byiers, Paula Lucci y de los miembros de RSCD-CSI. Paula Lucci y Pedro Martins también proporcionaron valiosos consejos sobre el contenido y la metodología de este trabajo. Asimismo, deseo darle las gracias a Sarah Parker por su ayuda en la elaboración de este informe. Por último, pero no por ello menos importante, le doy las gracias a Annalisa Prizzon, que se encargó de la supervisión general del proyecto. Este informe refleja únicamente las opiniones de su autor y no deben atribuirse ni a la ODI ni a la RSCD-CSI ni a los revisores. Cualquier error u omisión deben atribuirse exclusivamente al autor.

ABREVIATURAS

AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
ASDI	Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo
BM	Banco Mundial
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo (de la OCDE)
CFDT	Confederación Francesa Democrática del Trabajo
CRS	Estándar común de reporte (de la OCDE)
DFID	Departamento para el Desarrollo Internacional (UK)
JICA	Agencia Japonesa de Cooperación Internacional
JTUC-RENGO	Confederación de Sindicatos de Japón
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo (de la ONU)
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
ONUDI	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial
OSC	Organización de la Sociedad Civil
PIB	Producto interior bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TUC	Congreso de Sindicatos Británicos (UK)
UE	Unión Europea
UNISDR	Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
XBTC	Cooperación técnica extrapresupuestaria (OIT)



CAPÍTULO 1 **INTRODUCCIÓN**

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un trabajo decente «implica oportunidades de trabajo productivo que proporciona ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas puedan expresar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres» (OIT, 2016a).

El «Programa de Trabajo Decente» fue desarrollado en 1999 por la OIT en torno a cuatro pilares: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social (Andrieu et al., 2008).¹ Ha logrado un apoyo internacional de alto nivel, primero en 2008, cuando fue incluido entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el ODM 1, y más adelante como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los correspondientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde está incluido específicamente en el ODS 8: «Promover un desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y un trabajo decente para todos».

El trabajo decente ha ocupado un lugar destacado en los foros y declaraciones internacionales sobre políticas. Sin embargo, cuando se trata de las políticas de desarrollo y cooperación de donantes individuales, no hay evidencias de cómo debería apoyarse y financiarse el Programa de Trabajo Decente. Los documentos estratégicos y políticos y los discursos de las agencias de ayuda suelen indicar que fomentar la mejora del empleo es clave para reducir la pobreza, pero el nexo directo con

el trabajo decente no siempre resulta evidente, al menos para algunos donantes. Además, los proyectos que apoyan el trabajo decente de forma directa o indirecta suelen estar repartidos entre varias agencias y ministerios (Delponte, 2009) y los fondos para esos proyectos pueden desembolsarse de distintas formas (Vlaminck y otros, 2012).² Los ministerios de Trabajo son responsables a menudo de las relaciones de los gobiernos con la OIT, pero no están muy comprometidos con los proyectos de desarrollo, lo que explica algunos de los retos a la hora de trazar el mapa del compromiso de los donantes en esta agenda.

Dado que, como ya se ha dicho anteriormente, el trabajo decente es ahora uno de los objetivos específicos de los ODS (ODS 8), un número considerable de donantes ha empezado a reconocer que apoyar el Programa de Trabajo Decente es una prioridad cada vez mayor para la ayuda al desarrollo. El trabajo decente es un área de trabajo clave para la OIT y sus miembros. Muchos aspectos de este programa también aparecen en los otros 16 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU. Además, organizaciones multilaterales, miembros del G20, del G7, de la UE y de la Unión Africana han mostrado su apoyo a la importancia del trabajo decente para el desarrollo sostenible (OIT, 2016a).

Este estudio investiga cómo apoyan y financian los donantes las cuatro dimensiones clave del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social). Trata de rastrear los niveles de recursos para lograr el trabajo decente e identificar las lagunas. Esto se hace analizando cinco

1 La creación de empleo significa acceso a un empleo productivo y libremente elegido. Los derechos en el trabajo son normas laborales aplicables a todos los países en todas las etapas del desarrollo, e incluyen acabar con el trabajo infantil/forzoso, eliminar la discriminación e implantar la libertad y los derechos. La protección social significa proporcionar unos ingresos básicos seguros y el acceso a los servicios esenciales para todos, con especial atención a los grupos más vulnerables. El diálogo social incluye todos los tipos de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social (OIT, 2011: 2).

2 Principalmente el Ministerio de Asuntos Exteriores y/o las agencias para el desarrollo financian y apoyan las actividades de trabajo decente. Los ministerios de Trabajo tienden a jugar un papel más limitado, pero hay algunas excepciones. Las relaciones entre estos actores no siempre son directas, y las responsabilidades en lo tocante a trabajo decente a veces se superponen (Andrieu et al., 2008). Este estudio se centra en el papel de los donantes, y por lo tanto nos fijamos esencialmente en las agencias para el desarrollo; sin embargo, también proporcionamos una visión general de los principales organismos gubernamentales involucrados en la política de cooperación en general y en el empleo/trabajo decente en concreto.

países miembros del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): Francia, Japón, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos. El estudio deriva del trabajo de 2011 *El trabajo decente en la política de cooperación al desarrollo de los países donantes* (*Decent work in donor country development cooperation policy* - Vansant, 2011), que proporciona una visión general de la política de desarrollo y su aplicación en los países donantes en relación al Programa de Trabajo Decente. A continuación ofrece una serie de recomendaciones sobre cómo medir mejor la asignación de recursos al trabajo decente.

El carácter amplio del concepto de trabajo decente plantea cuestiones epistemológicas y metodo-

lógicas sobre el modo en que conceptualizamos y medimos el trabajo decente (Huyse, 2014). Las cuatro dimensiones del Programa de Trabajo Decente son marcadamente independientes, lo que dificulta aislarlas y separar las dimensiones cuantitativas y cualitativas intrínsecas a cada pilar³ (Andrieu et al., 2008). Además, la amplitud del programa puede dificultar la rastreabilidad, la rendición de cuentas y la medición de los progresos y logros, lo que significa que los donantes pueden inscribirse en el programa aunque en realidad no lo sigan en lo que se refiere a la asignación de recursos (ibid.). Por lo tanto, rastrear los recursos económicos que los donantes se comprometen a entregar al Programa de Trabajo Decente es tarea difícil.

3 Por ejemplo, una de las áreas de debate clave es que la creación de empleo podría representar el aspecto cuantitativo del programa, mientras que los otros tres pilares (derechos en el trabajo, protección social y diálogo social) podrían representar los aspectos cualitativos (Andrieu et al., 2008).



CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA Y HOJA DE RUTA DEL INFORME

El estudio que se llevó a cabo para este informe incluyó una revisión basada en documentos, entrevistas y análisis. Las consultas con representantes de las delegaciones de la OIT y del CAD-OCDE (Francia: AFD),⁴ representantes de los sindicatos (Reino Unido: TUC; Suecia: Union to Union; Estados Unidos: Centro de Solidaridad; Francia: CFDT; Japón: JTUC-RENGO)⁵ y expertos en el tema (académicos e investigadores) se llevaron a cabo en los meses de noviembre y diciembre de 2016.⁶ El marco temporal para este trabajo se remonta a 2008, cuando se fijó el objetivo de los ODM sobre empleo y trabajo decente, y se extiende hasta 2016, de ser posible.⁷

La metodología de estudio se dividió en cuatro partes. En primer lugar examinamos si el principio de trabajo decente guiaba las políticas de cooperación al desarrollo de los donantes o si promover el Programa de Trabajo Decente se abordaba explícitamente como un objetivo de cooperación (por ej., en las estrategias generales de ayuda, los marcos normativos, documentos internos, informes anuales, discursos y comunicados de agencias, etc.). Luego el análisis examinó otros resultados genéricos que suelen asociarse con el trabajo decente, como el crecimiento sostenible, una vida digna y el crecimiento de base amplia, entre otros. El objetivo consistía en entender mejor qué otras áreas podían estar vinculadas indirectamente al Programa de Trabajo Decente.

Como segundo paso, desglosamos el análisis de las políticas de los donantes en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social). También revisamos los objetivos

generales de cooperación al desarrollo (por ej., derechos humanos, empleo, sociedad civil, empoderamiento de género) para hacernos una idea de cuál es su relación con cada una de las dimensiones del trabajo decente. Tanto en esta parte como en la primera, nuestro análisis no se centró en ningún grupo en particular; sin embargo, en el análisis se reconocen asociaciones entre el trabajo decente y las mujeres o los niños, por ejemplo.

En tercer lugar, llevamos a cabo un análisis provisional de los recursos asignados por los donantes al Programa de Trabajo Decente y sus cuatro pilares. A falta de un sistema de trazado para identificar programas y actividades concretos de trabajo decente, el propósito y el alcance de esta sección no consistían en identificar todos los programas y actividades de diálogo y cooperación por donante relacionados con el trabajo decente, sino en estudiar de forma más general qué flujos podrían asociarse con el Programa de Trabajo Decente. Las principales fuentes utilizadas fueron datos de la OIT, la base de datos del Estándar Común de Reporte de la OCDE (CRS) y los sitios web de los donantes, incluyendo publicaciones clave como informes de cuentas anuales o informes corporativos. En algunos casos se nos permitió acceder a documentos internos no publicados y a informes internos entre sindicatos y donantes. El análisis sobre los recursos de los donantes se centró únicamente en la ayuda oficial al desarrollo (AOD). El primer paso consistió en elaborar un panorama de las aportaciones totales de AOD de cada donante en todos los sectores, antes de pasar a determinar cómo se asigna la AOD entre las prioridades. El objetivo consistía en determinar hasta qué punto las

4 Para este estudio se contactó con representantes de las cinco delegaciones del CAD. Sin embargo, en el momento de redactar este documento solo la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) había aportado material para este informe y la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA) había compartido algún material de referencia. También nos pusimos en contacto con la Dirección de Estadísticas y Seguimiento de la OCDE para proporcionar información acerca de las recomendaciones de este estudio; sin embargo, en el momento de finalizar este informe no habíamos recibido respuesta alguna.

5 Se llevaron a cabo entrevistas telefónicas con todas las organizaciones sindicales de cooperación al desarrollo, con excepción de la CFDT y la JTUC-RENGO, que contestaron a las preguntas por correo electrónico.

6 Un asesor revisó el contenido y la metodología del estudio y dio su opinión sobre el informe. La lista de los países miembros del CAD que debía incluirse en este estudio fue facilitada por la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD). Una revisión exhaustiva de la actividades de cooperación y un panorama general de las tendencias en el apoyo de los donantes al trabajo decente quedaba fuera del alcance de este estudio. Además, el propósito del mismo no consistía en llevar a cabo un ejercicio comparado entre los cinco países objeto de estudio, sino en presentar ejemplos de financiación de los donantes para el trabajo decente.

7 Por ejemplo, la base de datos de la OCDE únicamente facilitaba datos hasta 2015.

asignaciones a áreas específicas podían estar vinculadas al Programa de Trabajo Decente. Ningún código de CRS captura plenamente los flujos de AOD que apoyan el Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, identificamos cuatro códigos de CRS que solo trazan en parte un mapa de los flujos de donantes destinados a la creación de empleo, la protección social y los derechos en el trabajo. Más

concretamente, estos códigos CRS son (1) formación profesional, (2) políticas de empleo y gestión administrativa, (3) servicios de bienestar social, y (4) igualdad de género (véase el *cuadro 1* para la definición de cada uno de estos códigos y su relación con los pilares del Programa de Trabajo Decente). El cuarto pilar — diálogo social — no se mide por ningún código de CRS.⁸

CUADRO 1 — CÓDIGOS OCDE-CRS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE QUE ACTÚAN COMO PROXIES EN ESTE ESTUDIO

Código 11330 – Formación profesional: Formación profesional elemental y formación técnica de segundo grado; formación en el puesto de trabajo; programas de aprendizaje; incluida la formación profesional no reglada.

Código 16010 – Servicios sociales/de bienestar social: legislación y administración social; formación institucional y asesoramiento; seguridad social y otros regímenes sociales; programas especiales para personas mayores, huérfanos, personas con discapacidades y niños de la calle; dimensiones sociales del ajuste estructural; infraestructuras y servicios sociales no especificados, incluida la protección del consumidor.

Código 16020 – Política de empleo y gestión administrativa: Política y planificación del empleo; derecho laboral; sindicatos; capacitación y asesoramiento institucional; programas de apoyo a los desempleados; programas de creación de empleo y generación de ingresos; salud y seguridad en el trabajo; lucha contra el trabajo infantil.

Marcador de igualdad de género: Una actividad debería clasificarse como centrada en la igualdad de género (puntuación Principal o Significativa) si: tiene como objetivo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres o reducir la discriminación y las desigualdades basadas en el género. (Para más información sobre este marcador, véase el *Anexo*).

Pilares del Programa de Trabajo Decente	Códigos de CRS asociados existentes
Creación de empleo	<i>Formación profesional</i> <i>Política de empleo y gestión administrativa</i>
Protección social	<i>Servicios sociales/ de bienestar social</i>
Derechos en el trabajo	<i>Marcador de igualdad de género</i>
Diálogo social	Ninguno

Fuente: OCDE (2016a) y OCDE (2016c).

8 La protección de los derechos humanos se menciona a veces como uno de los objetivos de los programas o proyectos. Sin embargo, no se especifica si se refieren solamente a los derechos al trabajo. Como resultado de ello, los programas o proyectos de apoyo a los derechos humanos no se consideran como una representación de los pilares del trabajo decente en el análisis.

Por último, medimos las aportaciones de cada donante a la OIT, que es el organismo internacional líder en cuestiones relacionadas con el trabajo decente,⁹ a través de cada uno de sus tres mecanismos de financiación (el presupuesto ordinario de la OIT, las aportaciones voluntarias asignadas a la cooperación técnica extrapresupuestaria (XBTC) y la cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO)). Las cantidades y mecanismos de financiación asignados por los donantes a la OIT varían de forma considerable. La evaluación de las aportaciones de los donantes

a la OIT podría darnos una indicación del compromiso de cada donante con las causas relacionadas con el empleo, concretamente con el Programa de Trabajo Decente, que es un elemento central del marco de desarrollo de la OIT. En particular, debido al carácter no condicionado de la financiación de la CSPO, que se creó para financiar el Programa de Trabajo Decente en particular, los países que optan por utilizar esta modalidad muestran un alto grado de congruencia entre la agenda de la OIT y sus propias prioridades de desarrollo (para más detalles véase el *cuadro 2*).

CUADRO 2 — FINANCIACIÓN DE LA OIT

Los Estados miembros de la OIT pueden hacer aportaciones a la organización a través de tres mecanismos de financiación diferentes. Todos los Estados miembros de la OIT hacen aportaciones al presupuesto ordinario de la OIT en virtud de su membresía. Las aportaciones voluntarias asignadas para la cooperación técnica extrapresupuestaria (XBTC) apoyan proyectos mundiales y nacionales específicos, cada uno de ellos con un claro enfoque geográfico y temático definido de antemano. La cuenta suplementaria del presupuesto ordinario (CSPO) les permite a los socios para el desarrollo asignarle a la OIT fondos no condicionados, que luego se asignan a áreas estratégicas, temas insuficientemente financiados y nuevas prioridades. Esta última cuenta se creó específicamente como un vehículo clave para apoyar el Programa de Trabajo Decente en sus cuatro dimensiones (OIT, 2016b).

A falta de un sistema que localice los recursos financieros que los donantes se comprometen a asignarle al Programa de Trabajo Decente, a lo largo de todo este informe intentamos establecer la relación entre ciertas áreas de empleo y el trabajo decente, en particular en sus cuatro pilares. Sin embargo, estos resultados deberían interpretarse de una manera conservadora y por lo tanto no pueden sacarse conclusiones decisivas a este respecto. La cuarta y última

parte de este proyecto utiliza los estudios de casos para destacar los obstáculos para asignarle recursos a este programa y formular recomendaciones sobre la forma de asumir este desafío.

A lo largo del estudio empezamos utilizando la información disponible de dominio público a través de fuentes secundarias, para pasar luego a consultar a los entrevistados.

⁹ Otros organismos como la Unión Europea (UE), el Banco Mundial (BM), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) también contribuyen a aspectos definidos del Programa de Trabajo Decente. Sin embargo, solo la OIT muestra una cartera sistemática integrada de proyectos y actividades en los cuatro pilares y ha sido líder en la promoción del Programa de Trabajo Decente (Andrieu et al., 2008).



CAPÍTULO 3
EL APOYO DE LOS
DONANTES AL TRABAJO
DECENTE

FRANCIA

VISIÓN DE CONJUNTO

El Ministerio de Asuntos Exteriores tiene la responsabilidad general de la política de cooperación para el desarrollo. La Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) tiene un doble papel, siendo a la vez la agencia central de aplicación y una institución financiera (OCDE, 2013a). Según la última revisión inter pares de la OCDE sobre Francia (OCDE, 2013a), el Ministerio de Asuntos Exteriores está intensificando la coordinación de sus actividades y está supervisando más de cerca a la AFD, a la que se han asignado mayores responsabilidades e influencia. Varios otros ministerios, como el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Inmigración, también juegan un papel clave en la cooperación para el desarrollo. En particular, el Ministerio de Trabajo es responsable de la coordinación con la OIT y de su financiación, así como de la coordinación con otras organizaciones internacionales sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente (Andrieu et al., 2008).

Las prioridades de Francia en cuanto a desarrollo incluyen la reducción de la pobreza, el crecimiento económico y la protección del patrimonio público (MoFEA, 2011). Francia defiende un enfoque transversal en lo tocante al clima, el sistema monetario internacional, la normativa financiera, la dimensión social y el empleo (OCDE, 2013a). Las prioridades de Francia en cuanto a desarrollo se han extendido a los principales ámbitos contemplados en los ODM, con especial hincapié en la salud desde el año 2000. Según los entrevistados de la AFD, la nueva estrategia de cooperación adoptada en noviembre de 2016 destaca que «Francia aplicará el ODS 17, así como el Acuerdo de París sobre el Clima (COP21)». Los principales objetivos de la cooperación francesa para el desarrollo se reafirman en esta última estrategia.

FRANCIA Y EL TRABAJO DECENTE

Los entrevistados de la AFD informaron de que tienen intención de estructurar las actuaciones de la AFD en el área del empleo de acuerdo con el Programa de Trabajo Decente, y que esta es una clara prioridad en la nueva estrategia (*Cadre d'intervention Stratégique Education Formation Emploi 2016-2020*, que pronto finalizará). El trabajo decente no fue uno de los principios adoptados en las actividades de cooperación de la AFD en 2008 (Vansant, 2011). Sin embargo, el apoyo de Francia a este programa ha ido en aumento, y en 2014 reconoció formalmente la importancia del trabajo decente (JORF, 2014). La libertad de asociación, el respeto de los convenios de la OIT y la mejora de las condiciones sociales para los trabajadores son algunos de los objetivos de la política de desarrollo de Francia (ibid.). En particular, Francia defiende el Programa de Trabajo Decente y el Pacto Mundial para el Empleo, a la vez que pone en práctica políticas que ayudan a desarrollar el empleo y facilitan la transición hacia el empleo formal y el trabajo decente (MoFEA, 2013b).

Creación de empleo

Al observar los distintos aspectos por separado, el empleo, y concretamente la formación profesional, han sido objeto de gran atención por parte del gobierno francés, en particular desde el año 2000. Los entrevistados revelaron que en el informe de la *Agenda Post 2015 sobre el Desarrollo* de Francia el gobierno defiende que los resultados de la formación y las necesidades del mercado del trabajo tienen que estar más vinculados, mediante el desarrollo de programas de formación en el trabajo y de trabajo/estudio, junto con políticas activas del mercado del trabajo (MoFEA, 2013b). Así, la AFD ha venido apoyando políticas de formación profesional dirigidas a ayudar a los jóvenes a acceder al empleo (entrevista con la AFD).

Derechos en el trabajo

En el ámbito de la política social, Francia promueve las normas fundamentales del trabajo y lucha contra el trabajo infantil ilegal (JORF, 2014). Las políticas de empleo han sido una de las prioridades de Francia en los últimos tres años, mediante la mejora del acceso a los servicios públicos de empleo y la promoción del empleo femenino y la seguridad en el trabajo (entrevista con la AFD). Francia promovió la igualdad de género en su Estrategia de Género y Desarrollo 2013-2017; sin embargo, los recursos destinados a este ámbito aún están por debajo de la media del CAD (MoFEA, 2013a) (véase *Seguimiento de los flujos de la AOD* más abajo).

Protección social

Francia apoya una política de solidaridad internacional que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres, así como la responsabilidad social y la protección social, empezando por garantizar que los individuos estén protegidos por las redes nacionales de protección social (JORF, 2014). Sin embargo, este pilar no mostró ser tan fuerte como otros en este estudio.

Diálogo social

En 2014, Francia también reconoció el papel cada vez más importante de los sindicatos en la cooperación al desarrollo, en particular la promoción de la libertad de asociación de los sindicatos y la mejora del diálogo social, reconociendo a los sindicatos como actores del desarrollo. En particular, en su último marco, la AFD ha ampliado el concepto de organizaciones no gubernamentales (ONG) al de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), para tener en cuenta las aportaciones de los sindicatos y fundaciones filantrópicas al trabajo decente. Francia reconoce el importante papel que desempeñan los sindicatos de trabajadores a la hora de promover la capacitación de los sindicatos en los

países en desarrollo y las asociaciones entre las organizaciones sindicales (JORF, 2014). Por último, los entrevistados de la AFD consideraban la nueva estrategia francesa de cooperación (noviembre de 2016) como una herramienta para difundir las mejores prácticas relacionadas con el Programa de Trabajo Decente. La opinión de los sindicatos franceses¹⁰ era más crítica y escéptica acerca del papel del sector privado en la nueva estrategia de cooperación, debido a la débil (o inexistente) promoción de los convenios de la OIT y a la evidente promoción de los intereses económicos franceses entre sus objetivos.

SEGUIMIENTO DE LOS FLUJOS DE LA AOD

La AOD de Francia ascendió al 0,37% del producto interior bruto (PIB) en 2015 (OCDE-CAD, 2016). Con una AOD por un total de 9.200 millones de USD en 2015, Francia es el cuarto mayor proveedor de AOD en términos de volumen y el 11º mayor en términos de AOD/PIB (OCDE-CAD, 2016).

En 2014, el 37,1% de la AOD bilateral de Francia se destinó a infraestructuras y servicios sociales (3.400 millones de USD), siendo el sector más importante la educación (1.500 millones de USD). Otro 23,6% se asignó a infraestructuras y servicios económicos (2.100 millones de USD) (OCDE-CAD, 2016).

Si observamos específicamente las aportaciones de la AOD francesa a la política de empleo y la gestión administrativa en todos los sectores, su apoyo es relativamente insignificante, habiendo alcanzado un total de 4,1 millones de USD en 2014, disminuyendo respecto a los 15 millones de USD de 2008 (OCDE-CAD, 2016) [en la *Tabla 2, Sección Resumen*, se incluye un resumen de estos datos]. Puede hallarse un cuadro similar si se observan las aportaciones a los servicios sociales y de bienestar social, que pasaron de 12,3 millones de USD en 2008 a 2,7 millones de USD en 2014. Las aportaciones a la formación profesional fueron más eleva-

10 Basado en las observaciones recibidas sobre una versión anterior de este informe.

das y en línea con el apoyo de Francia a esta área, totalizando 49,2 millones de USD en 2014 (sin embargo, esto supone una disminución respecto a los 90,8 millones de USD de 2008).¹¹ En cuanto al apoyo de Francia a la igualdad de género, en 2014 el 15,2% de la AOD francesa (958,9 millones de USD) tenía como objetivo la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Pese a que esto representaba una disminución respecto al 19% de 2013 y estaba por debajo de la media del CAD, sigue representando un resultado positivo en este ámbito, como se refleja en los pasos que ha dado Francia para incluir la igualdad de género en su estrategia de cooperación al desarrollo.

Entre 2011 y 2015, Francia ocupó el 13^{er} puesto entre los donantes que aportaron recursos voluntariamente a la OIT (XBTC), desembolsando un total de 18 millones de USD, pasando de prácticamente cero en 2011 a una aportación de 16,5 millones de USD en 2015 (OIT, 2016c). No se han desembolsado fondos a la CSPO. Según los entrevistados, Francia ha estado trabajando junto con la OIT para intercambiar buenas prácticas y definir orientaciones comunes sobre temas específicos, como los empleos verdes y la protección social. Por último, la AFD también colabora estrechamente con los equipos de la OIT en este ámbito en la mejora de sinergias concretas (por ejemplo, Obras Públicas con uso intensivo de mano de obra (LIPW-THIMO), el Programa de Trabajo Mejor).

En cuanto a los recursos de seguimiento para el Programa de Trabajo Decente, los entrevistados informaron de que el próximo programa de trabajo anual AFD-OIT se va a centrar en los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente. Esto le permitirá a la AFD identificar mejor las acciones relacionadas con el trabajo decente en cualquiera de sus programas y la ayudará a informar sobre sus acciones a este respecto.

JAPÓN

VISIÓN DE CONJUNTO

El Ministerio de Asuntos Exteriores es responsable de la política de desarrollo, y la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA) es la agencia de implementación de la cooperación bilateral. El Ministerio de Trabajo mantiene relaciones con la OIT. Como miembro fundador, Japón tiene una relación con la OIT que data de 1919 (OIT, 2015a).

El país tiene un enfoque amplio del desarrollo que va más allá de la ayuda y se refleja en las políticas generales, la coordinación de sistemas y las operaciones gubernamentales (OCDE, 2014a). Durante décadas, Japón ha vinculado la ayuda con el comercio y las estrategias de inversión de apoyo al desarrollo del sector privado, y los flujos privados siguen siendo la principal fuente de financiación del desarrollo (ibid.). El gobierno de Japón quiere promover el desarrollo económico a través de alianzas entre el sector público y el privado que fomenten el crecimiento liderado por el sector privado (MOFA, 2015). La JICA trabaja en estrecha colaboración con empresas privadas y ha respaldado un esquema de financiación de inversiones del sector privado para apoyar el trabajo de Japón en los países en desarrollo (OCDE, 2016b).

Japón también ha demostrado que aspira a ejercer un liderazgo global en materia de desarrollo, lo que se refleja, por ejemplo, en los esfuerzos del país ante el desafío climático y en su participación en los foros internacionales y su influencia en sectores clave como la salud y la reducción del riesgo de desastres. En la última Carta de Cooperación para el Desarrollo de Japón (2015), Japón destaca el «crecimiento de calidad» y la reducción de la pobreza, en los que la inclusión, la sostenibilidad y la resiliencia son dimensiones clave (MOFA, 2015).

11 Impulsado principalmente por un proyecto de 52 millones de USD en Mayotte registrado en CRS en 2008.

JAPÓN Y EL TRABAJO DECENTE

El crecimiento económico sostenible es una de las prioridades de desarrollo de Japón, y es clave para la creación de empleo (MOFA, 2015), el primer pilar del Programa de Trabajo Decente. En cuanto a su vinculación con el trabajo decente, la JICA, en su último documento de posición sobre cooperación en materia de educación (JICA, 2015), se compromete a apoyar el trabajo decente prestando ayuda a las instituciones de enseñanza técnica y formación profesional. El objetivo último de la JICA consiste en ayudar a los jóvenes a hacer una transición suave de la enseñanza y la formación a un trabajo decente (ibid.). No se desprendía ningún modelo concreto de la evidencia secundaria revisada para este estudio sobre los otros tres pilares. La cuestión de los derechos humanos se menciona a menudo en programas o proyectos concretos, pero su relación con el trabajo decente no está clara y por lo tanto no se aborda de forma específica. En cuanto a la igualdad de género y el trabajo, en 2013 el gobierno de Japón anunció un énfasis significativo en el empoderamiento de las mujeres (OCDE, 2016b).

SEGUIMIENTO DE LOS FLUJOS DE LA AOD

Japón fue el tercer mayor proveedor de AOD en 2015, aportando 9.300 millones de USD,¹² que representaban el 0,22% del PIB, un aumento del 0,19% respecto a 2014 (OCDE-CAD, 2016).

Como defensor del desarrollo más allá de las ayudas, muchos de los programas de Japón corresponden a grandes proyectos de infraestructuras (OCDE, 2016b), con una gran proporción de AOD bilateral asignada a infraestructuras y servicios económicos (el 50% en 2014, 8.000 millones de USD¹³) (OCDE-CAD, 2016).

Si observamos específicamente las aportaciones de la AOD de Japón a la política de empleo y la gestión administrativa en todos los sectores, su apoyo aumentó de una base muy exigua de 10,4 millones de USD en 2008 a 250,4 millones de USD en 2014. Sin embargo, esta última cifra es un valor atípico que refleja dos proyectos de aproximadamente 120 millones de USD cada uno encargados por la OIT para actividades de cooperación técnica destinadas a respaldar el Programa de Trabajo Decente (OCDE-CAD, 2016). Las aportaciones a los servicios sociales y de bienestar social y a la formación profesional se han mantenido relativamente estables desde 2008, aumentando de forma marginal desde los 88,7 millones de USD de 2008 hasta los 93,1 millones de USD de 2014, y de los 25,5 millones de USD de 2008 a los 30,9 millones de USD de 2014 respectivamente. En cuanto a la igualdad de género, en 2014 el 22% de las ayudas de Japón tenían como objetivo principal o significativo la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, debido principalmente al enfoque de Japón hacia la población y la salud reproductiva (OCDE-CAD, 2016).

La aportación de Japón al presupuesto ordinario de la OIT ascendió a 407,5 millones de USD entre 2008 y 2014 (OIT, 2015a). Entre 2011 y 2015, Japón se situó en el décimo puesto entre los donantes voluntarios de recursos a la OIT (XBTC), desembolsando un total de 27,8 millones de USD (manteniendo un nivel de aportaciones estable a lo largo de dicho período), y desembolsando un total de 4,5 millones de USD en 2015 (OIT, 2016c). No se asignaron fondos a la CSPO. Dentro de su marco de cooperación con la OIT, Japón le ha proporcionado apoyo financiero y técnico a la OIT en materia de empleo y desarrollo de competencias. En materia de creación de empleo, la JICA ha contribuido recientemente a un programa de la OIT en Afganistán sobre el estudio de las cadenas de valor y la mano de obra (OIT, 2015a).

¹² Cifras netas de AOD.

¹³ AOD bilateral asignada por sector hace referencia a cifras brutas de AOD.

SUECIA

VISIÓN DE CONJUNTO

El Ministerio de Asuntos Exteriores es ampliamente responsable de la coordinación de la política de ayuda al desarrollo, y la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) es el principal organismo de ejecución (OCDE, 2013b). La ASDI también administra las aportaciones de Suecia a la OIT y a los programas de cooperación al desarrollo de las Naciones Unidas y de la Unión Europea (OIT, 2015b).

La ASDI centra su cooperación al desarrollo en la reducción de la pobreza, y concretamente en la democracia y los derechos humanos, el medio ambiente y el cambio climático y la igualdad de género. El principal objetivo de la cooperación al desarrollo sueca consiste en garantizar que quienes viven en la pobreza y la opresión puedan mejorar sus condiciones de vida (OIT, 2015b). Sin embargo, según la última Política de Cooperación de la OCDE sueca (OCDE, 2013b), un gran número de políticas y documentos estratégicos dan lugar a un panorama muy complejo. Suecia también pone un fuerte énfasis en el desarrollo del sector privado en los países en desarrollo, viéndolo como una cuestión transversal que ayuda a alcanzar los objetivos generales de la cooperación al desarrollo sueca (OCDE, 2016b).

SUECIA Y EL TRABAJO DECENTE

Las cuestiones relacionadas con el empleo y el mercado del trabajo constituyen los cimientos de la política de cooperación de la ASDI, y se gestionan principalmente mediante un marco de desarrollo relacionado con el sector privado y el crecimiento. En lo que respecta al trabajo decente, Suecia apoya y suscribe este programa, tal y como ponen de manifiesto una serie de fuentes secundarias y consultas con los entrevistados. Suecia fue también uno de los Estados miembros fundadores de la OIT en

1919, y es un socio clave en la promoción del Programa de Trabajo Decente (OIT, 2015b).

Creación de empleo

El apoyo de la ASDI a la primera dimensión del Programa de Trabajo Decente, la creación de empleo, viene de muy atrás, pero estos temas han recibido mayor atención en los últimos años. En 2013, en la ASDI se creó un grupo de trabajo sobre empleo (ASDI, 2016). La creación de más puestos de trabajo y mejores condiciones de trabajo en los países en desarrollo ha sido uno de los puntos importantes en la forma de enfocar el empleo de la ASDI, basada en la idea de que el crecimiento inclusivo es vital para reducir la pobreza, en particular entre las mujeres y los jóvenes (ibid). En un reciente documento interno (ASDI, 2016), la ASDI se refiere al empleo como la principal fuente de ingresos de los pobres y la forma de salir de la pobreza. En particular, el empleo productivo debe permitir a las personas mantenerse a sí mismas y a sus familias, lo cual es un requisito previo para el trabajo decente.

Derechos en el trabajo

Cuando se trata de derechos en el trabajo, no hay una referencia obvia al término en los documentos de la ASDI. Sin embargo, las prioridades de la ASDI incluyen la igualdad de género y el papel de la mujer en el desarrollo, que están en relación con los derechos en el trabajo para este segmento. El gobierno sueco adoptó recientemente un nuevo enfoque de política exterior feminista en el que la cooperación al desarrollo es un vehículo clave (GoS, 2015). En un documento no publicado de noviembre de 2016, la ASDI destaca los derechos humanos como uno de los temas de su lista de prioridades de la cooperación al desarrollo, y hace referencia a los derechos humanos de los trabajadores en el lugar de trabajo específicamente como crucial para el desarrollo del empleo, ya que aumenta las capacidades y mejora la productividad (ASDI, 2016).

Protección social

La protección social no parecía ser un pilar fuerte dentro del Programa de Trabajo Decente, en contraste con la creación de empleo y el diálogo social.

Diálogo social

En un documento interno de la ASDI de noviembre de 2016 se informa de que la ASDI ha estado haciendo crecientes esfuerzos para: (1) promover el diálogo social, (2) fortalecer la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva para los sindicatos y las patronales, y (3) promover condiciones de trabajo mejores y una voz más fuerte para los trabajadores en la economía informal. En el mismo documento se afirma que «el diálogo social entre los interlocutores sociales y los gobiernos es de gran importancia tanto para la productividad como para la creación de empleo y unas condiciones de trabajo decentes» (ASDI, 2016). Esto forma parte de la visión de la ASDI sobre la ayuda al desarrollo como vehículo para promover el crecimiento inclusivo y la reducción de la pobreza. En septiembre de 2016, el primer ministro sueco lanzó el Pacto Mundial (Global Deal), una iniciativa global para el diálogo social y mejores condiciones en el mercado del trabajo (GoS, 2016). El diálogo social se ha promovido como una forma de alcanzar los objetivos del Pacto Mundial, en el que se espera que Suecia contribuya a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), en particular el ODS 8. Según la ASDI (2016), aunque los objetivos del Pacto Mundial varían, ocho estrategias tienen objetivos explícitos para el diálogo social, que a su vez se refiere al crecimiento económico orientado a la inclusión/pobreza.

SEGUIMIENTO DE LOS FLUJOS DE AOD

Suecia tiene la relación AOD/PIB más alta de todos los donantes del CAD y es el sexto mayor proveedor de AOD por volumen. En 2015, la AOD de la ASDI ascendió a 7.100 millones de USD, equivalentes al 1,4% del PIB (OCDE-CAD, 2016). Sin embargo, vale la pena señalar que el 33,8% de esta AOD (2.400 millones de USD) correspondía a los costes de los refugiados en Suecia, lo que representa la proporción más elevada entre los países del CAD (OCDE, 2016d).

Si observamos las aportaciones de Suecia a la política de empleo y la gestión administrativa en todos los sectores, su apoyo totalizó unos 20,1 millones de USD en 2014¹⁴ (OCDE-CAD, 2016), cinco veces más que en 2008 (4,2 millones de USD). Los servicios sociales y de bienestar social y la formación profesional recibieron aportaciones menores (4 millones de USD y 7,4 millones de USD en 2014 respectivamente). En lo que atañe a la igualdad de género, en 2014, el 83,9% de la AOD de la ASDI (2.400 millones de USD de AOD bilateral) tuvieron la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como objetivo principal o significativo (un aumento respecto al 81,8% de 2013). Esto es coherente con la promoción en Suecia de la igualdad de género, tanto en sus propias políticas de cooperación al desarrollo como en los foros mundiales, como ya hemos explicado anteriormente.

Aunque no hay ningún sistema oficial de seguimiento de las aportaciones al Programa de Trabajo Decente y al pilar de diálogo social en particular, la ASDI ha dado los primeros pasos para efectuarlo internamente. Un reciente documento interno de la ASDI, con datos de marzo de 2016, estima que el apoyo al diálogo social en particular ascendió a más de 240 millones de USD, lo que incluye el apoyo a la OIT y otras organizaciones (Union to Union y el Centro Internacional Olof Palme) (ASDI, 2016).

14 De los cuales 7,3 millones de USD de un primer tramo del Programa de Colaboración con la OIT, 5,8 millones de USD para un programa en Afganistán y 4,4 millones de USD en Ruanda.

Según este documento, el 60% de las operaciones de diálogo social se encuentran en la cooperación bilateral, con un total de 24 operaciones en curso (datos de marzo de 2016).

Según el mismo documento (ASDI 2016), se espera que el apoyo de la ASDI al trabajo decente aumente en el futuro debido al gran número de nuevas estrategias e hitos, particularmente en el ámbito del diálogo social. El mismo documento hace referencia a un total de 21 actividades indicativas y planificadas por un valor total de más de 1.400 millones de USD. Sin embargo, a pesar del mayor compromiso con este programa y de los esfuerzos de la ASDI para intentar medir sus aportaciones, debemos interpretar estas cifras con cautela. Según las entrevistas con la organización sindical sueca de cooperación al desarrollo Union to Union, la base para el porcentaje que declara la ASDI (el 12%) no está nada clara. Union to Union se pregunta cómo se calculó esta cifra y, en particular, la calificación de algunos de los programas como contribuyentes al diálogo social y al trabajo decente. Por último, el concepto de diálogo social y sus vinculaciones con el trabajo decente siguen siendo amplios y, según los entrevistados, no está del todo claro qué estadísticas corresponden a cada pilar: por ejemplo, en África la mayor parte de la ayuda bilateral se proporciona en base a un programa más amplio, lo que incluye el empleo productivo y los hitos orientados al diálogo social (ASDI, 2016).

Entre 2011 y 2015, Suecia se situó en el cuarto puesto entre los donantes que aportaban voluntariamente recursos a la OIT (XBTC), desembolsando un total de 59 millones de USD, con unas aportaciones que pasaron de 10 millones de USD en 2011 a más de 15 millones de USD en 2015 (OIT, 2016c). Con respecto a las aportaciones a la CSPO, Suecia fue el único país de este estudio que contribuyó, aportando 3 millones de USD en 2014/15 (OIT, 2016d). La elección de esta forma de financiación supone un elevado grado de coherencia entre los programas de la OIT, en particular el Programa de Trabajo

Decente, y las propias prioridades de desarrollo de Suecia.

El Programa de Colaboración ASDI-OIT 2014-2017, que proporciona un marco estructurado de cooperación para el desarrollo, demuestra el papel activo de Suecia a la hora de trabajar con la OIT (OIT, 2015b). Entre los ejemplos de aportaciones destinadas a fines específicos se cuentan: promover el empleo juvenil en Marruecos, fortalecer el entorno empresarial en Honduras, mejorar las condiciones de trabajo de los empleados del hogar o promover la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva en las Filipinas (ibid.). El amplio abanico de ámbitos que abarcan sus aportaciones específicas demuestra que el apoyo de la ASDI al Programa de Trabajo Decente de la OIT cubre sus cuatro dimensiones.

REINO UNIDO

VISIÓN DE CONJUNTO

El departamento para el Desarrollo Internacional (DFID) es a la vez el ministerio encargado de diseñar las políticas de desarrollo y el organismo de ejecución que gestiona la ayuda del Reino Unido a los países en desarrollo (OCDE, 2014b). El Departamento de Trabajo y Pensiones no lleva a cabo ninguna actividad de cooperación internacional, sino que lidera la relación formal del Reino Unido con la OIT (OIT, 2015c).

Las prioridades del DFID se rigen por la Ley de Desarrollo Internacional de 2002, cuyo principio fundamental es la reducción de la pobreza (GoUK, 2002). Como resultado de ello, se han alineado con los ODM y más recientemente con los ODS. En la era de los ODM, la salud y la educación eran los sectores más importantes del DFID, representando una tercera parte de su ayuda bilateral. Desde entonces, la atención se ha desplazado hacia el desarrollo económico, considerándose el sector privado como el motor del crecimiento inclusivo y la reducción de

la pobreza (ICAI, 2016). Una colaboración más estrecha con el sector privado en áreas como los partenariados entre el sector público y el privado para el desarrollo de infraestructuras y la educación privada de bajo coste son algunos de los objetivos del DFID (OCDE, 2014b). La ayuda del Reino Unido se considera ahora como un catalizador para el desarrollo a largo plazo y un instrumento para fomentar mayores inversiones del sector privado, tal como se establece en su Marco Estratégico de Desarrollo Económico (DFID, 2014).

EL REINO UNIDO Y EL TRABAJO DECENTE

Dos de los cuatro objetivos prioritarios de la Ayuda del Reino Unido para 2015-2020 — promover la prosperidad mundial y combatir la pobreza extrema y ayudar a los más vulnerables del mundo — están intrínsecamente vinculados al trabajo decente (DFID, 2016a), pero no hay ninguna referencia específica a este programa. En cambio, tras revisar una serie de publicaciones del DFID, observamos que se utilizan corrientemente otros términos indirectamente relacionados con el Programa de Trabajo Decente, como crecimiento a favor de los pobres, crecimiento inclusivo y crecimiento económico más amplio. Por ejemplo, el DFID se ha comprometido a invertir alrededor de 1.800 millones de libras esterlinas al año para impulsar el crecimiento económico y el empleo. Al hacerlo, dice que tiene como objetivo abordar los tipos de exclusión económica que afectan a determinados grupos y constituyen por tanto una limitación para el crecimiento inclusivo (DFID, 2016a). Sin embargo, hay que señalar que esto no es equivalente al trabajo decente.

Muchas de las actividades y programas del DFID están relacionados con el trabajo decente o contienen elementos de trabajo decente que contribuyen a mejorar el empleo, la protección social, el diálogo social, la integración de la perspectiva de género, el trabajo infantil o las normas laborales. Sin embargo, las actividades no se enmarcan

explícitamente en el Programa de Trabajo Decente (Andrieu et al., 2008). Según los entrevistados por el TUC, la central sindical del Reino Unido, el DFID aún no se ha comprometido públicamente a contribuir al trabajo decente, a diferencia de lo que observamos en el caso del crecimiento o la reducción de la pobreza. No obstante, el DFID ha mostrado cierto interés en el pasado por la promoción del Programa de Trabajo Decente, cuando el último gobierno laborista empezó a esbozar una política y una estrategia para lograr un trabajo decente, pero el gobierno de coalición que sucedió a la administración laborista abandonó dicho trabajo, según las mismas fuentes.

Creación de empleo

El DFID ha puesto un fuerte énfasis en apoyar al sector privado, describiéndolo como el motor del crecimiento y la reducción de la pobreza en los países en desarrollo (ICAI, 2014). El Reino Unido se ha comprometido a invertir en desarrollo económico inclusivo mediante el apoyo a la creación de empleo, la primera dimensión del Programa de Trabajo Decente. Entre las prioridades del DFID para 2013-2014, el DFID identifica la creación de empleo como un medio clave para reducir la pobreza (OIT, 2015a). Si bien el Reino Unido está dispuesto a hacer más en cuanto a creación de empleo, no está claro si esto se traduce en puestos de trabajo de mejor calidad, aunque los entrevistados confían en que el Reino Unido no esté dispuesto a tener «puestos de trabajo a cualquier precio».

Derechos en el trabajo

Si observamos específicamente los derechos en el trabajo, el DFID respalda una serie de iniciativas y programas que animan al sector privado a cumplir las normas laborales y que por tanto están vinculadas con el pilar de los derechos en el trabajo. Por ejemplo, a nivel internacional, el DFID respalda la Iniciativa de Comercio Ético, el Punto de Contacto Nacional del Reino Unido para las Directrices de

la OCDE, la Fundación Comercio Justo y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Andrieu et al., 2008). En lo que respecta a la puesta en práctica, el alcance del apoyo del DFID a la mejora de los sistemas laborales no está claro, en contraste con su respaldo al fortalecimiento de la capacidad del gobierno para trabajar en el sector privado, por ejemplo (TUC, 2012). El DFID apoya una amplia gama de programas transversales que fomentan el empleo de género o la erradicación del trabajo infantil. Concretamente, en 2014, el enfoque del Reino Unido en las mujeres y las niñas se vio reforzado por la Ley de Desarrollo Internacional (Igualdad de Género) de 2014 (GoUK, 2014). Sin embargo, una vez más, no hay más que pruebas limitadas de programas centrados explícitamente o que tienen como principal objetivo los derechos en el trabajo.

Protección social

El Reino Unido tiene un interés especialmente marcado en la protección social. El DFID ha desempeñado un papel líder en la ampliación de su cobertura en los países en desarrollo, a la vez que apoyaba a los gobiernos de los países a través de la asistencia técnica y la formación para desarrollar dichos sistemas (DFID, 2016b).

Diálogo social

El Reino Unido ha descuidado en gran parte la dimensión del diálogo social. Según las entrevistas con representantes del TUC, había un foro ministerial del DFID con los sindicatos durante el gobierno laborista que era un vehículo eficaz para llevar a cabo políticas relacionadas con el trabajo decente, pero perdió mucha de su eficacia durante el gobierno de coalición. Por lo que sabemos, el foro no se ha convocado desde 2015.

SEGUIMIENTO DE LOS FLUJOS DE AOD

La AOD del Reino Unido ha ido en aumento, pasando del 0,52% del PIB en 2009 al 0,71% del PIB en 2015 (18.700 millones de USD), lo que convierte al Reino Unido en el segundo mayor donante en volumen después de Estados Unidos y en el sexto mayor en términos de AOD como porcentaje del PIB (OCDE-CAD, 2016).

En consonancia con sus objetivos, guiados por los ODM y los ODS, la AOD del DFID se ha destinado a los países de bajos ingresos, estados frágiles e infraestructuras y servicios sociales, y últimamente se ha prestado más atención al apoyo al desarrollo económico.

Si observamos específicamente las aportaciones de la AOD del Reino Unido a la política de empleo y la gestión administrativa en todos los sectores, el Reino Unido ha aumentado su apoyo de casi cero en 2008 a 5,5 millones de USD en 2014.¹⁵ Sin embargo, este nivel todavía es muy bajo si lo comparamos con los demás donantes estudiados y la envergadura de los flujos de la AOD del Reino Unido. El fuerte apoyo del Reino Unido a la protección social se refleja en los flujos de la AOD a los servicios sociales y de bienestar social, 287,4 millones de USD en 2014, respecto a los 113 millones de USD de 2008. Los flujos de AOD destinados a la formación profesional ascendieron a 22,5 millones de USD en 2014, cuatro veces más que en 2008. En 2014, el 64,7% de la ayuda bilateral del Reino Unido tenía la igualdad de género como objetivo principal o significativo, lo que superaba con mucho la media CAD del país, del 34,7% (OCDE-CAD, 2016).

A través del DFID, el Reino Unido ha sido un importante contribuyente de aportaciones voluntarias a la OIT, habiendo desembolsado 148 millones de USD entre 2008 y 2013 (OIT, 2015c). Entre 2011 y 2015, el Reino Unido fue el 11º mayor donante CAD por sus aportaciones voluntarias de recursos

15 La plupart des projets s'inscrivent dans le cadre du programme Global Skills for Employability.

a la OIT (XBTC), desembolsando un total de 25,9 millones de USD. La mayor aportación la efectuó el Reino Unido en 2013, cuando donó casi 20 millones de USD (OIT, 2016c). El Reino Unido también fue el mayor contribuyente de la CSPO en 2008, desembolsando 6 millones de USD, pero luego dejó de subvencionar este presupuesto (OCDE-CAD, 2016). De acuerdo con la última revisión de la ayuda multilateral, el DFID aumentó las subvenciones a las organizaciones que se consideró que presentaban una buena o excelente relación calidad-precio, pero interrumpió la financiación básica a organizaciones clave como la OIT (DFID, 2016c).¹⁶ Esto es lamentable para el Programa de Trabajo Decente, ya que este mecanismo de financiación fue creado como vehículo clave para respaldar el trabajo decente, tal como se especifica en el *cuadro 2* de este informe.

El Reino Unido y la OIT comparten el interés por la promoción de la justicia social y el cumplimiento de la legislación internacional sobre el trabajo en los programas de cooperación (OIT, 2015c). Además, las principales prioridades de la OIT — en particular, su énfasis en la creación de empleo y sus compromisos para apoyar a las niñas y las mujeres y el trabajo humanitario — están en consonancia con los objetivos del Reino Unido. Mediante acuerdos de asociación con la OIT, el DFID hace aportaciones destinadas a las reformas internas y programas específicos de la OIT. Por ejemplo, el Reino Unido está aportando 7,5 millones de USD a través de un programa de donantes múltiples que tiene como objetivo ayudar a mejorar las condiciones de trabajo en Bangladesh. El DFID también se ha asociado con la OIT para prevenir la trata en los sectores de la confección y el trabajo doméstico, aportando aproximadamente unos 13 millones de USD (OIT, 2015c).

En cuanto al seguimiento de los recursos financieros del DFID al Programa de Trabajo Decente, los entrevistados del TUC indicaron que el trabajo del

DFID en este programa es mucho más visible a nivel global, en particular su labor de influir en organismos globales como el Banco Mundial en las políticas relacionadas con el trabajo decente (como por ejemplo protección social), que a un nivel básico. Además, los entrevistados señalaron que existen naturalmente ciertas áreas cuyos mapas pueden trazarse más fácilmente, como el trabajo forzoso, pero cuando se trata del pilar de creación de empleo, y en particular del aspecto cualitativo de mejores empleos (y no solo más empleos) o diálogo social, el mapa aún no se ha completado.

ESTADOS UNIDOS

VISIÓN DE CONJUNTO

La política de desarrollo estadounidense es responsabilidad del Secretario de Estado, y la agencia de desarrollo es USAID. USAID gestiona las ayudas bilaterales y multilaterales. Sin embargo, el principal organismo relacionado con la OIT es el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) (OIT, 2014).

La misión de USAID consiste en «acabar con la pobreza extrema y promover sociedades resilientes y democráticas avanzando hacia la seguridad y la prosperidad» (USAID, 2016). Según los entrevistados del Centro de Solidaridad, USAID pone gran énfasis en el ODS 5 (género) y el ODS 16 (democracia), tal y como mencionamos más adelante.

ESTADOS UNIDOS Y EL TRABAJO DECENTE

USAID no aborda específicamente el trabajo decente en su misión, tal y como se refleja en los comentarios de los entrevistados y se confirma mediante la revisión de fuentes secundarias; sin embargo, varias declaraciones políticas y estrategias de USAID están vinculadas al trabajo decente, en particular: (1) la estrategia de democracia, derechos y gobernabilidad, (2) la visión de acabar con la pobreza extrema,

¹⁶ Las otras tres organizaciones a las que el DFID dejó de financiar eran: la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR) y ONU Hábitat (DFID, 2016c).

y (3) la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.¹⁷ En lo que respecta al trabajo decente, la visión de Estados Unidos consiste en que para acabar con la pobreza extrema son necesarios un crecimiento sostenible inclusivo, sociedades auto-suficientes con una buena gobernanza, construir capital humano y crear redes de seguridad social que alcancen a los más pobres y más vulnerables (USAID, 2016).

Entre los siete objetivos fundamentales de desarrollo de USAID que figuran en su último Marco Político (USAID, 2012a), el objetivo de «promover un crecimiento económico sostenible de base amplia: permitir que el sector privado impulse el crecimiento» está ligado en parte al trabajo decente, aunque no se haga referencia explícita al trabajo decente.¹⁸ La pobreza es multidimensional, y los elementos de cada uno de estos objetivos son esenciales para abordar las causas y consecuencias de la pobreza extrema y promover el crecimiento inclusivo. El género es una dimensión transversal relacionada con el trabajo decente, pero que se aborda en el ámbito de su propia política. Una iniciativa del Departamento de Estado y de UNSAID que vale la pena destacar es el Programa de Emprendimiento para Mujeres Africanas (AWEP), que proporciona oportunidades de creación de redes profesionales, desarrollo de negocios y oportunidades de formación comercial para empresarias prominentes de los países del África subsahariana (DOS/USAID, 2014).

En cuanto al papel de los ODS (incluido el trabajo decente) en la formación de la ayuda exterior de EE.UU, los funcionarios de USAID subrayaron la gobernanza, el crecimiento económico y el género como parte de la agenda de los ODS (Wainer y Russell, 2016). Sin embargo, no tienen por qué es-

tar incluidos en el marco de USAID (ibid.). Según un informe reciente de *Save the Children* (ibid.), solo ahora USAID está concibiendo cómo podrían integrarse los ODS en su trabajo global, con el Departamento de Política y Aprendizaje de USAID liderando los procesos internos para hacerlo. En el mismo informe, Wainer y Russell (2016) afirman que no hay compromisos claros para que USAID mida la alineación de sus prácticas y políticas con los ODS. Si bien USAID y otras agencias estadounidenses han mostrado interés por seleccionar prioridades de entre el amplio abanico de ODS que sin duda deberían estar en la línea de las prioridades de USAID, los entrevistados del Centro de Solidaridad dijeron que no estaba claro que el trabajo decente vaya a ser uno de los objetivos elegidos.

Cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente

En cuanto a la creación de empleo, es evidente que existe una relación con el programa de crecimiento, pero incluso los términos más amplios dentro de UNAID difieren: crecimiento económico inclusivo, crecimiento favorable a los pobres y crecimiento de base amplia han sido utilizados indistintamente por la agencia, según sugiere nuestro estudio.

En lo referente a los derechos en el trabajo, en comparación con los donantes europeos, Estados Unidos se centra mucho más en el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata (Andrieu et al., 2008). Esta información fue confirmada por los entrevistados.

La dimensión de la protección social solo se aborda en el pilar de la red de seguridad y las transferencias de la teoría del cambio de USAID para la reducción de la pobreza extrema (USAID, 2012a).

17 Entre otras declaraciones políticas cabe destacar: (1) Marco estratégico de salud global de USAID, (2) Política de lucha contra la trata de personas, (3) Estrategia para el cambio climático y el desarrollo, (4) Marco normativo, (5) Acciones de desarrollo ante la violencia extremista y la insurgencia, (6) Estrategia de educación: oportunidad a través del aprendizaje, y (7) Política de evaluación: aprender de la experiencia (USAID, 2016).

18 Los demás objetivos de desarrollo son: (1) aumentar la seguridad alimentaria, (2) promover la salud mundial y los sistemas sanitarios, (3) reducir el impacto del cambio climático y promover el crecimiento con bajas emisiones, (4) expandir y apoyar el número de estados estables, prósperos y democráticos, (5) proporcionar ayuda humanitaria y apoyo para mitigar las catástrofes, (6) prevenir y actuar ante las crisis, conflictos e inestabilidad, y (7) mejorar las vidas a través del aprendizaje y la educación (DOS/USAID 2014).

En cuanto al diálogo social, dentro de diálogo y gobernanza, USAID y el Departamento de Estado tienen un programa para respaldar el comercio independiente y democrático o los sindicatos (DOS/USAID, 2014).

SEGUIMIENTO DE LOS FLUJOS DE AOD

Estados Unidos es el mayor donante del CAD en cuanto a volumen, habiendo aportado 31.100 millones de USD en AOD en 2015, equivalentes al 0,17% del PIB, lo que convertía a EE.UU. en el 20º mayor donante en términos de AOD como porcentaje del PIB (OCDE-CAD, 2016).

Si observamos específicamente las aportaciones estadounidenses de AOD a la política de empleo y gestión administrativa en todos los sectores, Estados Unidos aporta sustancialmente más que otros miembros del CAD, aunque su apoyo ha disminuido, pasando de 124,6 millones de USD en 2008¹⁹ a 75,7 millones de USD en 2014. Los flujos de AOD destinados a servicios sociales y bienestar social ascendieron a 352,2 millones de USD en 2014, pero esto supuso una disminución respecto a los 884,2 millones de USD de 2008.²⁰ Los flujos de AOD destinados a la formación profesional son mucho más exigüos, pero pasaron de casi cero en 2008 a 11,5 millones de USD en 2014²¹ (OCDE-CAD, 2016). En cuanto a la igualdad de género, en 2014 el 22,6% de la ayuda estadounidense tenía la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como objetivo principal o significativo. Aunque seguía estando por debajo de la media CAD del país del 34,7%, esta cifra suponía un aumento respecto al 20,5% de 2003. USAID incluye la igualdad de género y el empoderamiento de la

mujer entre sus prioridades, tal y como se refleja en la política de USAID sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer (USAID, 2012b).

Estados Unidos financia a la OIT a través del presupuesto ordinario y la XBTC. Entre 2006 y 2014, se calcula que Estados Unidos aportó un total de más de 700 millones de USD al presupuesto ordinario (OIT 2016e). Entre 2011 y 2015, Estados Unidos fue el mayor donante del CAD que contribuyó a los recursos voluntarios de la OIT (XBTC), desembolsando un total de 161 millones de USD, aunque su apoyo disminuyó, pasando de alrededor de 40 millones de USD en 2014 a 20 millones de USD en 2015 (OIT, 2016c). En cuanto a aportaciones a la CSPO, Estados Unidos no hace aportaciones a dicho presupuesto (OCDE-CAD, 2016)

La OIT y Estados Unidos comparten desde hace mucho tiempo sus intereses por garantizar la paz y la prosperidad mundiales, asegurar los derechos humanos a través de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, fortalecer la competitividad y extender los valores de la democracia por todo el mundo. El USDOL ha sido uno de los principales contribuyentes a la labor de la OIT para acabar con el trabajo infantil, y es uno de los principales contribuyentes del Programa Trabajo Mejor, un partenariado único entre la OIT, Estados Unidos y la Corporación Financiera Internacional que tiene como finalidad mejorar la vida de los trabajadores. Por último, pero no menos importante, Estados Unidos ha dado una aportación esencial a la descomposición de las finanzas estadounidenses de acuerdo con los cuatro pilares del programa, para asegurarse de que ninguno de ellos se diluya.

19 Los más grandes por volumen que abordan el trabajo infantil en América Central y América Latina, Asia y el África subsahariana.

20 Sin embargo, estas cifras incluyen dos grandes programas, de 388,5 millones de USD del Programa de Respuesta de Emergencia del Comandante (CERP) para Irak y de 300 millones de USD para un programa de asistencia social para Cisjordania y Gaza, según microdatos online CRS de la OCDE (2016) (visualizados el 25 de enero de 2017).

21 De los cuales 10 millones de USD corresponden al programa de educación Millennium Challenge Corporation en Namibia.

RESUMEN

La *tabla 2* resume las aportaciones de la AOD al Programa de Trabajo Decente por pilar, revisadas en esta sección.

Tabla 2: Aportaciones de la AOD al Programa de Trabajo Decente por código CRS, en millones de USD.

Donante	Código CRS	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Francia	Formación profesional	90,8	81,6	65,3	32,8	43,1	38,0	49,2
	Política de empleo y gestión administrativa	14,8	21,1	15,9	5,9	4,9	6,8	4,1
	Servicios sociales/ de bienestar social	12,3	14,7	49,6	39,7	37,5	3,8	2,7
Japón	Formación profesional	25,5	41,4	40,3	78,8	74,3	43,7	30,9
	Política de empleo y gestión administrativa	10,4	7,7	7,0	9,4	17,4	11,9	250,4
	Servicios sociales/ de bienestar social	88,7	76,0	117,6	139,5	160,7	109,0	93,1
Suecia	Formación profesional	0,9	3,5	3,7	4,9	6,1	5,6	7,4
	Política de empleo y gestión administrativa	4,2	2,5	1,7	1,3	1,2	1,2	20,1
	Servicios sociales/ de bienestar social	8,8	3,8	2,0	1,0	10,5	0,1	4,0
Reino Unido	Formación profesional	5,5	12,1	12,3	22,4	18,2	19,9	22,5
	Política de empleo y gestión administrativa	0,8	2,1	2,5	10,3	12,2	8,5	6,5
	Servicios sociales/ de bienestar social	113,0	259,3	332,6	223,9	243,6	405,9	287,4
Estados Unidos	Formación profesional	0,1	0,9	4,0	11,1	33,6	26,6	11,5
	Política de empleo y gestión administrativa	124,6	85,3	90,4	65,6	80,0	69,7	75,7
	Servicios sociales/ de bienestar social	884,2	562,3	878,6	591,1	248,5	591,0	352,2

Fuente: OCDE (2016)-CAD.

Notas: Desembolsos brutos, precios actuales.



CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

① Solidarity Center/Carlos Villalón – Un trabajador en la fábrica de extracción de aceite de palma de Monterrey, cerca de Puerto Wilches, Colombia

En el estudio de las experiencias de cinco donantes del CAD encontramos tres obstáculos principales para el seguimiento de las aportaciones de AOD al Programa de Trabajo Decente:

- Los donantes podrían estar contribuyendo a algunas áreas del programa sin tener que emplear forzosamente el término trabajo decente. El trabajo decente no es un principio guía declarado ni un objetivo de desarrollo para los donantes analizados en este informe. Lo mismo pasa cuando nos centramos específicamente en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. La amplitud del concepto de trabajo decente es una de las explicaciones. Esto hace que resulte difícil identificar qué dimensiones del programa están siendo tratadas en las políticas y estrategias de los donantes.
- Algunos donantes podrían referirse más ampliamente al trabajo decente en sus políticas de cooperación al desarrollo. Sin embargo, existen pruebas limitadas de cómo se traduce esto en la asignación real de recursos a este programa, por no hablar de los cuatro pilares.
- Debido a la naturaleza cualitativa del Programa de Trabajo Decente y a alguna de sus dimensiones, aún no está claro cómo rastrear y atribuir recursos a este programa, o qué parámetros o indicadores deben tenerse en cuenta al tratar de evaluar las aportaciones de los donantes al trabajo decente.

Algunos pilares del Programa de Trabajo Decente, en particular el diálogo social y, en cierta medida, la protección social, no se encuentran entre las principales prioridades de los donantes (a diferencia de la creación de empleo, que parece ser prioritaria para todos los donantes estudiados en este informe). Como resultado de ello, es posible que los recursos no se orienten tanto como deberían hacia estos pilares. Sin embargo, Francia y Suecia han aumentado su compromiso con el diálogo social y el Reino Unido ha expresado su firme apoyo a la protección social.

Las entrevistas realizadas para este estudio pusieron de manifiesto que, en general, los donantes consideran el trabajo decente como un tema importante que merece mayor atención en el futuro. Japón financió a la OIT para actividades de cooperación técnica en apoyo al Programa de Trabajo Decente; la ASDI empezó a hacer un seguimiento de las aportaciones al Programa de Trabajo Decente y al pilar de diálogo social en particular, al menos a nivel interno; el próximo programa anual de trabajo de la AFD-OIT se va a centrar en los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente. Sin embargo, aún podría quedar un largo camino por recorrer antes de que las agencias de desarrollo empiecen a informar acerca de las actividades y programas extranjeros relacionados con este programa.

Desde el punto de vista de los entrevistados, hay tres obstáculos principales para el seguimiento de los recursos financieros incluidos en este programa. El primero es la medida en que el trabajo decente se aborda directamente como un objetivo de desarrollo en los programas o actividades de los donantes. El segundo está relacionado con la voluntad de las agencias de desarrollo de informar acerca de los compromisos y desembolsos destinados a este programa. Por último, pero no por ello menos importante, si bien los entrevistados coinciden en que sería importante realizar un seguimiento de los recursos asignados al trabajo decente, abogan enérgicamente por un desglose en los cuatro pilares, para permitir identificar adónde podrían estar destinándose los recursos y dónde se encuentran las brechas. Si no se hace esto, existe el riesgo de que algunos pilares del Programa de Trabajo Decente se pierdan o se diluyan en los demás (por ej., el diálogo social y los derechos en el trabajo podrían diluirse en el pilar de creación de empleo).

Para superar dichos obstáculos, las agencias de desarrollo podrían:

- Posicionar el Programa de Trabajo Decente de manera más central en las declaraciones de los organismos, en lugar de tratarse como una cuestión transversal, en particular para los países que le dan la prioridad al ODS 8 en especial. Además, si bien hay que reforzar las referencias al trabajo decente, cada uno de sus pilares debe promoverse activamente o examinarse de forma más explícita en términos de cómo puede ser apoyado. Esto podría hacerse, por ejemplo, si los donantes establecieran objetivos específicos de trabajo decente para cada uno de los cuatro pilares.
- Trazar sus programas con arreglo al Programa de Trabajo Decente, de manera que puedan entender dónde hay lagunas y adaptar sus programas en consecuencia. También deberían incluir indicadores para medir los progresos/logros en esas áreas.
- Informar sobre los recursos financieros dedicados a los compromisos con el trabajo decente, tanto a nivel interno como externo (por ejemplo, desarrollando o aplicando códigos CRS a los pilares de trabajo decente).

Una opción para hacer avanzar estas recomendaciones sería un «indicador de trabajo decente», similar al «marcador de igualdad de género» desarrollado por la OCDE. El marcador de igualdad de género de la OCDE, como parte de los Estándares Comunes de Reporte para la ayuda bilateral, proporciona un indicador importante de si la ayuda de los donantes respalda la igualdad de género (OCDE, 2016c). Una actividad se clasifica como enfocada a la igualdad de género si pretende promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer o reducir la discriminación y las desigualdades basadas en el género. Como parte de este sistema de presentación de informes, se pide a los donantes que indiquen si: (1) la igualdad de género es uno de los principales objetivos de cada actividad de ayuda (y debe cumplir con la definición del CAD de enfocado a la igualdad de

género), (2) la igualdad de género es un objetivo importante, o (3) la igualdad de género no es un objetivo (OCDE, 2016c) (ver el Anexo para más detalles sobre los criterios de elegibilidad para este marcador y ejemplos de actividades típicas).

Si bien este marcador no dice nada sobre la aplicación real del programa o los resultados, da una visión general de la proporción de la ayuda que se centra en lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, las inversiones en sectores sueltos y los países y sectores donde se da la prioridad a la igualdad de género.

Nuestra propuesta consiste en que podría crearse un indicador parecido para rastrear los recursos para el Programa de Trabajo Decente y extenderlo para incluir las atribuciones a cada uno de los cuatro pilares. Los donantes empezarían por indicar para cada actividad de ayuda si el trabajo decente era (1) un *objetivo principal* (2) un *objetivo importante* o (3) *no era un objetivo*. Los donantes identificarían entonces el pilar específico del Programa de Trabajo Decente (creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social) al que correspondía cada actividad.

Hacer que los donantes informen sobre este indicador no solo les animaría a comprometerse con el Programa de Trabajo Decente, sino que también aseguraría que a todos los donantes se les aplicarían los mismos criterios. Esto haría que se superaran algunos de los obstáculos metodológicos en la presentación de los indicadores cualitativos.

Sin embargo, cabe destacar algunas reservas a esta recomendación, como las dificultades metodológicas internas para crear este indicador y los códigos asociados, la multiplicidad de códigos que ya podrían existir y el compromiso necesario por parte de la comunidad de donantes y otras instituciones (en particular la OCDE) para llevar esto adelante.

Este estudio representa un punto de partida desde el cual es posible ahondar en la conveniencia y factibilidad de crear un indicador de trabajo

decente. Aconsejamos que se lleven a cabo más estudios para desentrañar los aspectos metodológicos de la adopción de este enfoque.

ANEXO: INDICADOR DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

EL MARCADOR DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

DEFINICIÓN Una actividad debe clasificarse como centrada en la igualdad de género (Principal o Significativa) si:	Su objetivo es promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres o reducir la discriminación y las desigualdades basadas en el sexo.
CRITERIOS DE ELIGIBILIDAD	<p>La igualdad de género se promueve explícitamente en la documentación de actividades mediante medidas que:</p> <p>a) Reduzcan las desigualdades de poder social, económico o político entre hombres y mujeres, niños y niñas, garanticen que las mujeres se beneficien de la actividad en la misma medida que los hombres o compensen las discriminaciones del pasado, o:</p> <p>b) Desarrollen o refuercen políticas, legislación o instituciones de igualdad de género o antidiscriminación.</p> <p>Este enfoque precisa que se analicen las desigualdades de género por separado o como parte integrante de los procedimientos estándar de los organismos.</p>
EJEMPLOS DE ACTIVIDADES TÍPICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Ejemplos de actividades que podrían marcarse como objetivo principal: <ul style="list-style-type: none"> - instrucción jurídica para mujeres y niñas; - redes masculinas contra la violencia de género; - un proyecto de red de seguridad social que se centre específicamente en la asistencia a las mujeres y niñas como grupo especialmente desfavorecido de la sociedad; - capacitación de los Ministerios de Finanzas y Planificación para incluir los objetivos de igualdad de género en la reducción de la pobreza nacional o estrategias comparables. <p>Dichas actividades pueden dirigirse específicamente a las mujeres, específicamente a los hombres o a hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejemplos de actividades que podrían marcarse como objetivo significativo: <ul style="list-style-type: none"> - actividad que tiene como principal objetivo proporcionar agua potable a un distrito o comunidad y, al mismo tiempo, garantizar que las mujeres y las niñas tengan acceso fácil y seguro a las instalaciones; - un proyecto de red de seguridad social que se centra en la comunidad en su conjunto y garantiza que las mujeres y las niñas se beneficien en la misma medida que los hombres y los niños.

BIBLIOGRAFÍA

Andrieu J.B., Bell S., Gibbons S. and Newitt K. (2008) *Bilateral relations and co-operation activities in the area of employment and decent work between EU Member States or relevant organisations, on the one hand, and selected emerging economies, neighbourhood countries and strategic partners of the EU on the other*. Informe final. Londres: Ergon.

ASDI (2016) «Social Dialogue. Internal letter». Documento no publicado. Copenhague: Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.

Delponte, L. (2009) «Review of donors' policies and practices related to employment and labour markets», en OECD, *Promoting Pro-Poor Growth: Employment*. París: OCDE.

DFID (2014) *Economic Development Strategic Framework*. Londres: Departamento de Desarrollo Internacional.

DFID (2015) *UK aid: tackling global challenges in the national interest*. Londres: Departamento de Desarrollo Internacional.

DFID (2016a) *Corporate Report. Single departmental plan: 2015 to 2020*. Actualizado al 1 de septiembre de 2016. Updated 1 September 2016. Londres: Departamento de Desarrollo Internacional.

DFID (2016b) *Annual Report and Accounts 2015-2016*. Londres: Departamento de Desarrollo Internacional.

DFID (2016c) *Raising the standard: The Multilateral Development Review 2016*. Diciembre de 2016.

DOS/USAID (2014) *Strategic Plan FY 2014-2017*. Washington, DC: United States Department of State and USAID. Disponible en <http://www.state.gov/s/d/rm/rls/dosstrat/2014/> (consultado en noviembre de 2016).

Gobierno de Suecia (2015) *Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015-2018 including focus areas for 2016*. Estocolmo: Oficinas del gobierno de Suecia, Ministerio de Asuntos Exteriores.

Gobierno de Suecia (2016) «Prime Minister Stefan Lofven along with OECD and ILO, launches Global Deal in New York». Estocolmo: Oficinas del gobierno de Suecia. Disponible en <http://www.government.se/articles/2016/09/prime-minister-stefan-lofven-along-with-oecd-and-ilo-launches-global-deal-in-new-york/> (consultado en noviembre de 2016).

Gobierno del Reino Unido (2002) *International Development Act 2002*. Londres: TSO. Disponible en <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/1/contents> (consultado en noviembre de 2016).

Gobierno del Reino Unido (2014) *International Development (Gender Equality) Act 2014*. Londres: TSO. Disponible en http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/9/pdfs/ukpga_20140009_en.pdf (consultado en noviembre de 2016).

Huyse, H. (2014) «Measuring decent work in development: A balancing act», *GREAT Insights* 3(2). Febrero de 2014.

ICAI (2014) *DFID'S Private Sector Development Work*. Report 35. Londres: Comisión Independiente para el Impacto de la Ayuda.

ICAI (2016) *UK aid in a changing world: implications for ICAI*. Londres: Comisión Independiente para el Impacto de la Ayuda.

JICA (2015) *JICA position Paper in Education Cooperation*. Octubre de 2015. Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (JICA).

JORF (2014) *Orientations de la politique de développement et de solidarité internationale de la France*. Chapter 1. Objectifs de la politique de développement et de solidarité internationale. Article 1. Journal Officiel de la République française, 8 de julio de 2014.

Ministerio de Asuntos Exteriores de Japón (2015) *Development Cooperation Charter*. Tokio: Ministerio de Asuntos Exteriores.

Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos de Francia (2011) *Development Cooperation: a French vision. Framework document*. París: Dirección General de Globalización, Desarrollo y Partenariados, Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos.

Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos de Francia (2013a) *Gender and Development Strategy 2013-2017*. París: Dirección General de Globalización, Desarrollo y Partenariados, Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos.

Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos de Francia (2013b) *Post-2015 Agenda on development: French position paper prepared with civil society*. París: Dirección General de Globalización, Desarrollo y Partenariados, Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos.

OCDE (2013a) *OECD Development Co-operation Peer Reviews. France 2013*. París: OCDE.

OCDE (2013b) *OECD Development Co-operation Peer Reviews. Sweden 2013*. París: OCDE.

OCDE (2014a) *OECD Development Co-operation Peer Reviews. Japan 2014*. París: OCDE.

- OCDE (2014b) *OECD Development Co-operation Peer Reviews. United Kingdom 2014*. París: OCDE.
- OCDE (2016a) *List of CRS Purpose Codes and Voluntary Budget Identifier Codes*. Abril de 2016. París: OCDE Disponible en: http://www.oecd.org/dac/stats/documentupload/Budget%20identifier%20purpose%20codes_Apr%202016.pdf (consultado en diciembre de 2016).
- OCDE (2016b) *Development Co-operation Report 2016. The Sustainable Development Goals as Business Opportunities*. París: OCDE.
- OCDE (2016c) *The DAC gender equality policy marker*. París: OCDE. Disponible en: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm> (consultado en noviembre de 2016).
- OCDE (2016d). *Development aid in 2015 continues to grow despite costs for in-donor refugees*. París. 13 April 2016. Disponible en: <http://www.oecd.org/dac/stats/ODA-2015-detailed-summary.pdf> (consultado en diciembre de 2016).
- OCDE-CAD (2016) *OECD.Stat*. París: OCDE. Disponible en: <http://stats.oecd.org> (consultado en noviembre de 2016).
- OIT (2011) *Social dialogue – Different views one goal*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/broch2011e.pdf>
- OIT (2014) *United States Government-ILO Cooperation*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2015a) *Japan-ILO Cooperation*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2015b) *Sweden-ILO Cooperation*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2015c) *United Kingdom-ILO Cooperation*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2016a). *Decent work*. Disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm> (consultado en diciembre de 2016).
- OIT (2016b) *Funding*. Organización Internacional del Trabajo Disponible en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/results-based-management/funding/lang--en/index.htm> (consultado en noviembre de 2016).
- OIT (2016c) *Technical cooperation, multilateral and European Commission, 2011-2015*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/genericdocument/wcms_174809.pdf (consultado en noviembre de 2016).
- OIT (2016d) *Core Voluntary Funding (RBSA) for ILO development cooperation*. Noviembre de 2016. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- OIT (2016e) *US Funded Technical Cooperation Programmes*. Organización Internacional del Trabajo Disponible en: <http://www.ilo.org/washington/ilo-and-the-united-states/technical-cooperation-projects/lang--en/index.htm> (consultado en noviembre de 2016).
- TUC (2012) *A decent job? Assessing DFID's contribution to achieving Decent Work*. Londres: Congreso de sindicatos.
- USAID (2012a) *USAID Policy Framework*. Washington, DC: USAID. Última actualización noviembre de 2016. Disponible en <https://www.usaid.gov/documents/1870/usaids-policy-framework-2011-2015> (consultado en noviembre de 2016).
- USAID (2012b) *Gender Equality and Female Empowerment. USAID'S Policy*. Washington, DC: USAID.
- USAID (2016) *USAID Mission, vision and values*. Washington, DC: USAID. Disponible en <https://www.usaid.gov/who-we-are/mission-vision-values> (consultado en noviembre de 2016).
- Vansant, L. (2011) *Decent work in donor country development cooperation policy. Country overview*. Bruselas: Red Sindical de Cooperación al Desarrollo.
- Vlaminck, Z., Huyse, H. and Peels, R. (2012) 'Trade unions' views on working with donor government in the development sector. A review of 18 donor governments' support mechanisms', TUDCN Development Papers 2012/4. Lovaina: Research Institute for Work and Society, Katholieke Universiteit Leuven.
- Wainer, A. and Russell, J. (2016) *From words to action: USAID's Integration of the Sustainable Development Goals*. Washington, DC: Save the Children USA.



¿Cómo apoyan los donantes el Programa de Trabajo Decente? Informe sobre cinco donantes
– ES – D/2017/11.962/11

© RSCD 2017

Diseño: MURIEL sprl

La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que agrupa a diversas organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), organizaciones regionales de la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC). El objetivo de la red es aportar la perspectiva sindical a los debates políticos y mejorar la coordinación y la eficacia de las actividades sindicales relacionadas con la cooperación al desarrollo.



Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)

c/o Confederación Sindical Internacional
Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica
dce@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org/development-cooperation
Twitter: @TUDCN_RSCD – Facebook: /TUDCN.RSCD



Ulandssekretariatet
LO/FTF Council

Con el apoyo del Consejo LO/FTF – el consejo sindical danés
por la cooperación internacional al desarrollo.



La presente publicación ha sido elaborada con asistencia de la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la RSCD/CSI y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea.