

UN NUEVO CONTRATO SOCIAL BASADO EN UNA AGENDA TRANSFORMADORA RESPECTO AL GÉNERO

GRUPO PRINCIPAL DE TRABAJADORES Y SINDICATOS
DOCUMENTO DE POSICIÓN SECTORIAL PARA EL FPAN 2022

#TIME FOR



YA ES HORA DE UN TENER
UN NUEVO CONTRATO SOCIAL



#TIME FOR



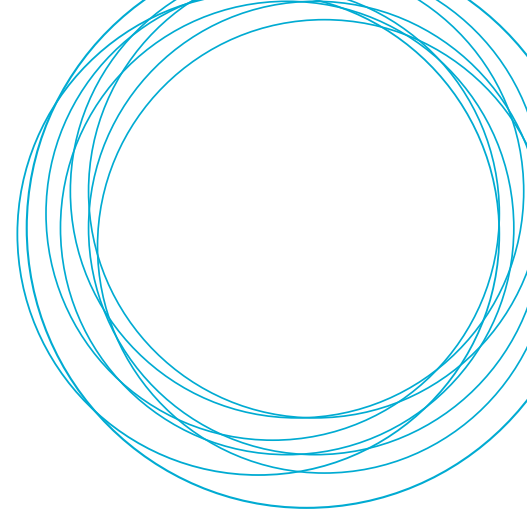
**YA ES HORA DE UN TENER
UN NUEVO CONTRATO SOCIAL**



ÍNDICE

1. El impacto de las múltiples crisis en los objetivos que revisará el FPAN 2022 ..	4
1.1. ODS 4 (Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas)	5
1.2. ODS 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas)	6
1.3. ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres)	6
1.4. ODS 17 (Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible)	7
2. Corregir la tendencia: Prioridades políticas basadas en el ODS	8
2.1. El efecto impulsor del ODS 8 en la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida (ODS 4)	11
2.2. El efecto impulsor del ODS 8 en la igualdad de género (ODS 5)	14
2.3. La interrelación entre el ODS 8, el ODS 14 y el ODS 15.....	21
2.4. La relevancia del ODS 8 para fortalecer las alianzas encaminadas a lograr los objetivos (ODS 17)	22
3.3. Avances en el cumplimiento del ODS 8: por qué es "timefor8", hora de cumplir el ODS 8.....	23
4. El papel de las Naciones Unidas en la puesta en práctica de un Nuevo Contrato Social	27
5. Conclusiones: ya es hora de un Nuevo Contrato Social.....	32
ANEXO: Mensajes principales sobre los objetivos que revisará el FPAN 2022.....	34

1. El impacto de las múltiples crisis en los objetivos que revisará el FPAN 2022



El Foro Político de Alto Nivel de 2022 tendrá lugar en un contexto de múltiples crisis: un número creciente de conflictos, el aumento de la pobreza y la desigualdad en el mundo y el agravamiento de la crisis climática. Todos estos elementos, junto con la pandemia de COVID-19, han dado lugar a un **drástico retroceso de los progresos en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a pesar de encontrarnos ya a mitad del camino hacia 2030.**

Este contexto repercute directamente en los objetivos que revisará el FPAN 2022, a saber, el ODS 4 (educación y aprendizaje permanente), el ODS 5 (igualdad de género), el ODS 14 (vida submarina), el ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres) y el ODS 17 (medios de implementación).

1.1. ODS 4 (Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas)

La pandemia de COVID-19 ha provocado graves disfunciones en los sistemas mundiales de educación y aprendizaje, que dieron al traste con los avances educativos conseguidos en los últimos 20 años.¹ Antes de la COVID, aproximadamente 258 millones de niños, adolescentes y jóvenes no estaban escolarizados y dos tercios de aquellos que nunca han asistido a la escuela son niñas.² De hecho, uno de cada diez niños no completa la escuela primaria, mientras que uno de cada cinco no completa el segundo ciclo de la educación secundaria.³ Se estima que 101 millones más de **niños y jóvenes** (que cursaban los grados de 1º a 8º) quedaron por debajo del nivel mínimo de competencia en lectura en 2020, debido a los efectos de la pandemia.⁴

Una educación de calidad permite a los niños y jóvenes adquirir los conocimientos y las competencias necesarias para la vida y el trabajo. La desventaja educativa suele acumularse a lo largo de la vida laboral: como subraya la OIT, la COVID-19 “generará consecuencias en cadena a largo plazo en el empleo y la continuidad de la educación, así como en la formación de los **jóvenes**, en especial de aquellos que hayan tenido un acceso limitado o nulo a las oportunidades de aprendizaje en línea.”⁵

Es urgente adoptar medidas de apoyo a quienes se han quedado atrás, que incluyan la eliminación de los costes directos e indirectos de la educación. Garantizar un acceso inclusivo y equitativo a la educación también resulta esencial para la eliminación del trabajo infantil.

En cuanto al acceso de las mujeres al desarrollo de competencias, la **brecha de género** sigue siendo amplia: persisten las disparidades de género en el acceso a la enseñanza y a la formación técnica y profesional (EFTP), a la enseñanza y la capacitación formal y no formal y al aprendizaje profesional y las pasantías. Las mujeres se enfrentan, además, a barreras para adquirir competencias digitales esenciales, sobre todo en los sectores que han cambiado al teletrabajo durante la pandemia –como los de la educación y los servicios–.

¹ UN-DESA, [Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible - E/2021/58.](#)

² CSI, [Papel crucial de los sindicatos en la implementación de la plataforma de acción de Beijing - Beijing +25, 2020.](#)

³ UNESCO, [Acceso | Informe GEM SCOPE \(education-progress.org\).](#)

⁴ UN-DESA, [Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible - E/2021/58.](#)

⁵ OIT, [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022, enero de 2022.](#)

1.2. ODS 5 (Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas)

La pandemia ha puesto de manifiesto el impacto desigual que está teniendo la crisis en la posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral y en la distribución del trabajo de cuidados.

Sabemos que, al comenzar la actual crisis, el mundo ya tenía un déficit de igualdad, particularmente en relación con la presencia de mujeres en el mercado laboral: la brecha de género en la participación en la población activa era del 27% en 2019; la brecha salarial de género se mantiene en el 20% a nivel mundial; y el 60% de la población mundial carece de una protección social integral, siendo las mujeres quienes quedan más excluidas.⁶

Las mujeres han perdido alrededor de 800.000 millones de USD en ingresos durante la pandemia, lo que equivale al PIB combinado de 98 países.⁷ Las mujeres jóvenes, racializadas, trabajadoras migrantes, indígenas, las que trabajan en la economía informal –incluidas las trabajadoras del hogar–, así como las mujeres discapacitadas, que ya eran muy vulnerables antes de la crisis actual, se han visto especialmente afectadas por la pandemia debido a su inadecuado acceso a la protección laboral.

Durante la crisis, la desigual distribución de la mayor demanda de cuidados continuó recayendo sobre las mujeres de manera desproporcionada. Además, se ha registrado un aumento de la violencia doméstica, sobre todo a causa de las medidas de confinamiento, así como un mayor número de incidentes de violencia y acoso por razón de género contra trabajadoras de sectores situados en primera línea, como la alimentación,

la venta al por menor, los servicios sanitarios y de cuidados, la educación y la limpieza. La expansión del teletrabajo entraña el riesgo de un aumento correlativo del ciberacoso.

La pérdida de empleos a nivel mundial afectó desproporcionadamente a las mujeres: Entre 2019 y 2020, el empleo femenino se redujo un 4,2% en todo el mundo, lo que representa la desaparición de 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el empleo masculino se redujo un 3%, equivalente a 60 millones de puestos de trabajo. Además, según las estimaciones más recientes de la OIT, en 2021 seguía habiendo 13 millones menos de mujeres empleadas que en 2019, mientras que el empleo de los hombres ya había recuperado los niveles de 2019. Si los datos observados en 2022 confirman las estimaciones, en 2021, apenas el 43,2% de las mujeres con edad de trabajar en todo el mundo estaban empleadas, frente al 68,6% de los hombres, lo que implica que las mujeres tendrían un 25,4% menos de probabilidad de tener un empleo que los hombres.⁸ Este panorama sugiere que, a menos que se adopten medidas apropiadas, podrían prolongarse durante mucho tiempo las perturbaciones en la vida laboral de las trabajadoras.⁹

1.3. ODS 14 (Vida submarina) y ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres)

El FPAN revisará también dos objetivos relacionados con el clima y los ecosistemas marinos y terrestres. En ambos, el Informe sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021¹⁰ revela un alarmante avance de la degradación del medio ambiente y la pérdida de biodiversidad. El aumento de la contaminación, el calentamiento y la acidificación de los

⁶ CSI, [Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI, abril de 2022.](#)

⁷ Ibid.

⁸ OIT, [Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19, julio de 2021.](#)

⁹ CSI, [Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI, abril de 2022.](#)

¹⁰ ONU, [Informe sobre Desarrollo Sostenible 2021](#)

recursos marinos están desestabilizando los ecosistemas marinos y las comunidades que sustentan.

Paralelamente, la deforestación y la degradación de los bosques, la constante pérdida de biodiversidad y la continua degradación de los ecosistemas están teniendo profundas consecuencias para el bienestar y la supervivencia de los seres humanos.

En este contexto, la pandemia de COVID-19 ha demostrado que, al amenazar la biodiversidad, la humanidad está poniendo en peligro su propia supervivencia.¹¹ La pandemia también tuvo repercusiones dramáticas en términos de pérdidas de empleos y aumento de los niveles de informalidad, que han exacerbado la precariedad laboral de sectores conexos, como la pesca y la agricultura.

1.4. ODS 17 (Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible)

El ODS 17 reconoce la importancia de las asociaciones de múltiples partes interesadas para lograr los ODS y pide a los países que establezcan “marcos de múltiples interesados para el seguimiento de la eficacia de las actividades de desarrollo que apoyan el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”.¹²

Sin embargo, el nivel de participación de los sindicatos en la planificación y ejecución de los planes nacionales para el cumplimiento de los ODS dista mucho de ser óptimo: según los análisis independientes proporcionados por las organizaciones sindicales nacionales, persisten los problemas relacionados con la falta de transparencia, de consulta y de diálogo social.¹³

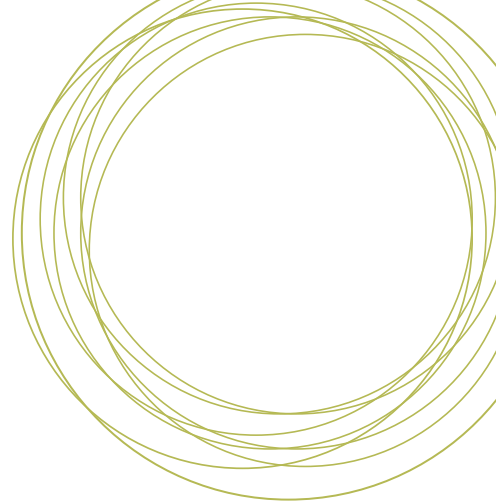
En este sentido, la pandemia pone de relieve la urgente necesidad de fortalecer las estructuras de diálogo social dentro de los países, con el fin de dirigir eficazmente los esfuerzos nacionales de desarrollo y de apoyar el diseño y la implementación de políticas de recuperación y resiliencia centradas en las personas.

¹¹ Ibid.

¹² ODS 17, Indicador 17.16.1.

¹³ CSI, [A trade union take on the SDGs 2021, June 2021](#). Una posición sindical sobre los ODS) junio de 2021.

**2.
Corregir la
tendencia:
Prioridades
políticas
basadas en el
ODS 8**



Nos encontramos a mitad de camino en el calendario que nos hemos marcado para lograr los ODS. Dada la situación que acabamos de describir, **el FPAN 2022 debe proporcionar una orientación clara sobre las prioridades políticas** que son necesarias para acelerar las actuaciones en el conjunto de la Agenda 2030 y **debe exigir compromisos audaces** a todas las fuerzas económicas, sociales y políticas.

Para los sindicatos, **las respuestas clave para corregir la tendencia regresiva de los ODS radican en el Objetivo 8** (promover el crecimiento inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas), debido a su naturaleza multidimensional. El ODS 8 incluye varios elementos relacionados con el desempeño económico, los productos y resultados del mercado de trabajo, los derechos laborales y la preservación del medio ambiente, que lo convierten en una palanca impulsora de otros objetivos y ayuda a acelerar el avance de la Agenda 2030 en su conjunto.¹⁴

Por ello, la Confederación Sindical Internacional (CSI) desarrolló una innovadora herramienta, llamada "Observatorio del ODS 8", que permite hacer un seguimiento de los progresos del ODS 8. Para evaluar los avances, este observatorio utiliza un indicador compuesto sobre el ODS 8 diseñado con la finalidad de demostrar que la dimensión social y laboral ocupan un lugar central en toda la Agenda 2030.

¹⁴—CSI, [El ODS 8 en un nuevo contrato social para una recuperación y resiliencia rica en empleo. junio de 2021.](#)

En qué consiste el indicador compuesto sobre el ODS 8 de la CSI ¹⁵

- El indicador compuesto sobre el ODS 8 muestra el lugar central que ocupa la dimensión social y laboral dentro de la Agenda 2030.
- Abarca 149 países, que representan a más del 98% de la población mundial.
- Se construye a partir de una selección de indicadores basados en datos estadísticos fiables, pertinentes y disponibles, recogidos a partir de fuentes oficiales internacionales.
- Se calcula en base a cuatro subdominios:
 1. **bienestar económico**, que incluye indicadores sobre el desempeño económico, marcadores financieros de desarrollo, nivel de vida y desigualdad;
 2. **calidad del empleo**, que incluye indicadores sobre las características de desempeño del mercado de trabajo, participación en rentas del trabajo y pobreza de los trabajadores
 3. **vulnerabilidad del empleo**, que incluye indicadores sobre la exposición de los trabajadores a los riesgos, protección insuficiente y exclusión; y
 4. **derechos laborales**, que incluye indicadores sobre la violación de los derechos laborales fundamentales.
- El indicador compuesto examina el desempeño a nivel mundial y regional agrupando a los países por ingresos y por región y da lugar a una calificación (entre 70 y 130, donde el valor 100 representa la media mundial) que indica si los países están avanzando en el camino hacia un desarrollo sostenible equilibrado e inclusivo en base a los cuatro subdominios enumerados arriba, lo cual conducirá a la consecución del ODS 8 y de la Agenda 2030 en su conjunto:

	Nr. de países	Bienestar económico	Calidad del empleo	Vulnerabilidad del empleo	Derechos laborales	Indicador compuesto del ODS 8
Regiones de la ONU						
Asia	22	103,26	100,35	98,29	83,28	95,57
Europa	36	109,99	107,21	116,32	118,07	112,55
América latina	23	92,21	98,46	96,51	101,99	96,86
África del norte	6	90,48	85,30	94,18	81,87	87,53
América del este	2	112,44	107,90	117,03	103,53	110,04
Oceanía	3	113,28	104,78	98,75	102,97	104,40
África sub-sahariana	41	84,15	91,19	78,52	98,72	86,93
Asia occidental	16	101,45	86,35	99,65	88,56	93,49
Grupos por ingresos						
Bajo	25	83,82	88,26	72,03	95,84	83,71
Medio inferior	40	92,00	92,92	88,90	89,23	90,05
Medio superior	39	94,65	96,33	101,54	97,69	96,96

Source: ITUC

- El indicador compuesto también se utiliza para mostrar las interconexiones entre el ODS 8 y otros indicadores relevantes de la Agenda 2030.

El análisis de las interrelaciones entre el indicador compuesto del ODS 8 y los demás objetivos revela que los avances en el ODS 8 guardan una correlación positiva con varios indicadores de otros ODS, en concreto, con los objetivos que está revisando el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible 2022.

¹⁵ Véase la metodología completa en CSI, [La década de acción para cumplir con los ODS - respuestas sindicales en materia de políticas](#), junio de 2020.

2.1. El efecto impulsor del ODS 8 en la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida (ODS 4)





El ODS 8 tiene una correlación positiva con varios indicadores del ODS 4, cuyo objetivo es “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”.

En concreto, los indicadores del Objetivo 4 analizados son los siguientes:

- Porcentaje de niños y jóvenes con un nivel mínimo de competencia en lectura (indicador 4.1.1)
- Matriculación en la escuela de enseñanza secundaria y tasa de finalización del primer ciclo de enseñanza secundaria (indicador 4.1.2)
- Tasa de participación de los jóvenes y adultos en la enseñanza y la formación formales y no formales (indicador 4.3.1)
- Acceso a competencias en tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (indicador 4.4.1)¹⁶
- Porcentaje de docentes con las cualificaciones mínimas requeridas en la enseñanza primaria (indicador 4.c.1)

El cuadro que figura a continuación muestra que los avances en el ODS 8 conducen a un mejor desempeño en los indicadores enumerados. Las interrelaciones se evalúan mediante una regresión lineal.¹⁷

Cuadro 1. Interacciones entre el ODS 8 y el ODS 4

Objetivo	Indicador	Interacción con ODS 8
	4.1.1 - Proporción de niños y jóvenes que alcanzan un nivel mínimo de competencia en lectura	↑
	4.1.2 - Matriculación en la escuela secundaria	↑
	4.1.2 - Tasa de finalización del primer ciclo de secundaria	↑
	4.3.1 - Tasa de participación en la educación y la formación (últimas 4 semanas)	↑ ↑

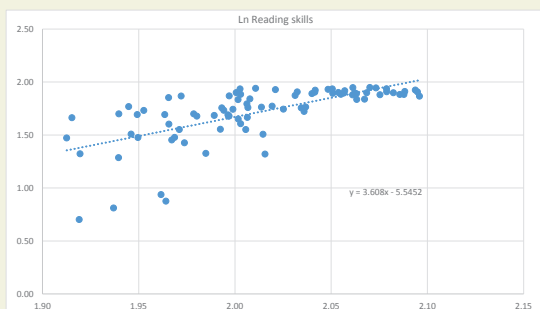
Fuente: Cálculos de la CSI. El número de flechas se refiere a la estimación de la pendiente en la regresión lineal (transformación log-log). Tres flechas [>10%]; dos flechas [5-10%]; una flecha [1-5%]; línea [<1%].

¹⁶ El indicador sobre competencias digitales está disponible sólo para los países europeos.

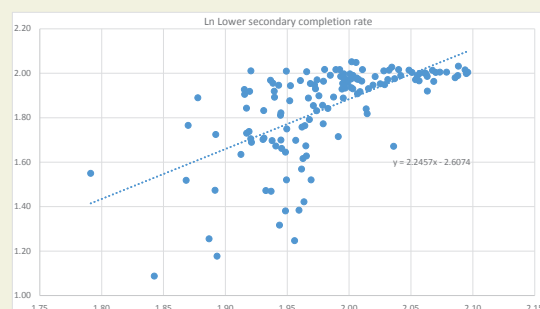
¹⁷ La regresión lineal permite identificar la dirección de las relaciones entre los ODS. Existen interrelaciones de refuerzo –cuando las mejoras en el ODS 8 conducen a un mejor rendimiento en otros indicadores–, y de compensación –cuando los buenos resultados en el ODS 8 determinan un deterioro en otro indicador–.

Los avances en el ODS 8 parecen tener un efecto positivo en los principales indicadores del ODS 4.1 –cuyo objetivo es “asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la **enseñanza primaria y secundaria**, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos”-. Existe una correlación positiva entre el indicador compuesto del ODS 8 y una proporción creciente de niños y jóvenes que alcanzan un nivel mínimo de competencia en lectura (Meta 4.1.1) y que completan la escuela secundaria (Meta 4.1.2).

ODS 8 y Meta 4.1.1 - Proporción de niños y jóvenes que alcanzan un nivel mínimo de competencia en lectura.



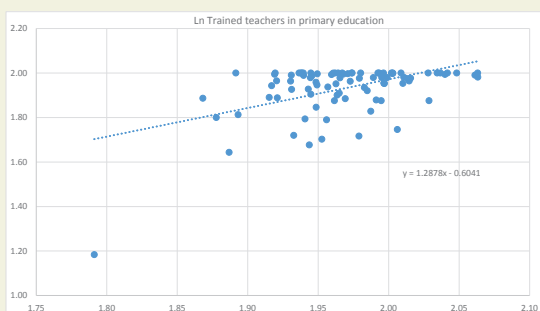
ODS 8 y Meta 4.1.2 - Tasa de finalización de la enseñanza secundaria inferior.



Esta correlación positiva puede explicarse si tenemos en cuenta que el objetivo del trabajo decente consagrado en el ODS 8 incluye la erradicación del trabajo infantil. Los Convenios 138 y 182 de la OIT, relacionados con la eliminación del trabajo infantil, son dos de los ocho convenios fundamentales de la OIT que abordan temas considerados “principios y derechos fundamentales en el trabajo”, para los que la OIT dispone el objetivo de ratificación universal. Por lo tanto, los avances en materia de trabajo decente contribuyen directamente a la eliminación del trabajo infantil y, en consecuencia, a la posibilidad de que los niños y niñas asistan a la escuela.

Además, el trabajo decente empodera a los progenitores que trabajan: los progenitores que tienen acceso a empleos decentes y a salarios adecuados están mucho mejor situados para matricular a sus hijos e hijas en la escuela y apoyarlos a lo largo del ciclo educativo. Por el contrario, el trabajo infantil está directamente relacionado con las familias trabajadoras pobres y con sociedades con altos niveles de pobreza y desigualdad. Como subraya la OIT, “la pobreza es, sin duda, la mayor fuerza que impulsa a los niños a trabajar”, ya que “los ingresos procedentes del trabajo de un niño se consideran cruciales para su propia supervivencia o la de su hogar”.¹⁸

ODS 8 y Meta 4.c.1 - Profesorado con formación docente en educación primaria

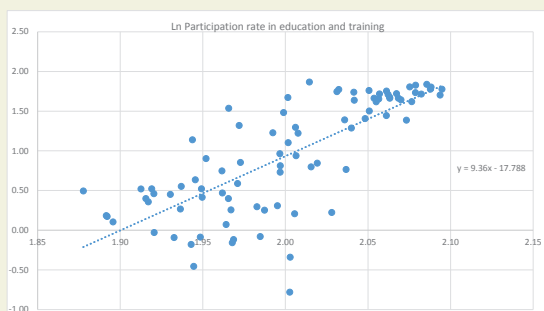


La consecución del ODS 8 también tiene un efecto positivo en la **disponibilidad de docentes cualificados** en la escuela primaria: de hecho, unas condiciones laborales decentes para el profesorado y el personal educativo –en concreto unos salarios adecuados y el acceso a la formación permanente– resultan esenciales para que quienes trabajan en la enseñanza tengan las competencias necesarias para desempeñar su labor con eficacia y para apoyar mejor a los niños y niñas en la consecución de los resultados del aprendizaje.

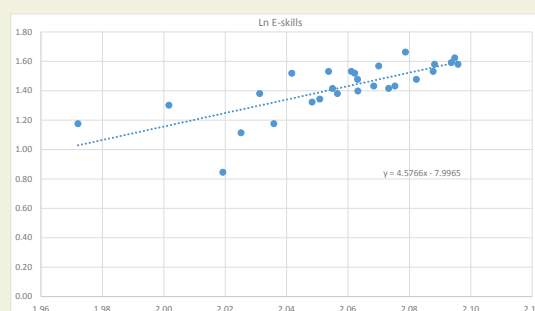
¹⁸ OIT, *Causes of child labour* (Causas del trabajo infantil).

Más allá de la escuela secundaria, el **ODS 8 también demuestra tener un impacto positivo en la formación permanente más amplia**, desde garantizar la igualdad de acceso a una **formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria** (Meta 4.3) hasta aumentar sustancialmente el acceso a "las **competencias** necesarias, en particular técnicas y **profesionales**, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento, incluidas las **competencias digitales** (Meta 4.4).

ODS 8 y Meta 4.3.1 - Tasa de participación en la educación y la formación (últimas 4 semanas).



ODS 8 y Meta 4.4.1 - Competencias digitales.¹⁹



Los Gobiernos deben reconocer y garantizar el **derecho universal al aprendizaje permanente**, algo que debe lograrse a través de una mayor inversión pública en sistemas de enseñanza pública gratuitos y de calidad, y en programas de formación que den acceso a empleos decentes y respetuosos con el clima.

El aprendizaje permanente requiere inversiones en todos los niveles, desde la primera infancia hasta la educación superior. Resulta esencial garantizar la igualdad de acceso para las niñas y las mujeres, en todos estos niveles, así como el desarrollo y el reconocimiento de itinerarios de cualificación que permitan a los trabajadores aumentar sus conocimientos y pasar de un empleo a otro.

Las **estrategias de educación y formación**, que apliquen políticas activas en el mercado de trabajo que propicien la cualificación, el reciclaje profesional y la capacitación adicional, son fundamentales para los planes de transición justa en los sectores afectados por el cambio climático y tecnológico –que deben diseñarse e implementarse a través del diálogo social y la negociación colectiva, para garantizar que se reflejan las prioridades de los trabajadores y las trabajadoras–.²⁰

Es preciso garantizar un **acceso equitativo al desarrollo de competencias**, la formación y el aprendizaje permanente para todas las personas, independientemente de su género, raza, etnia, migración, discapacidad o condición de LGBTI+.

¹⁹ El indicador sobre las competencias digitales sólo está disponible para los países europeos.

²⁰ [Social dialogue report 2022](#) (Informe sobre el diálogo social 2022) de la OIT reconoce que la negociación colectiva constituye una herramienta fundamental para definir los procesos de desarrollo de competencias en beneficio tanto de los empleadores como de trabajadores. Como destaca la OIT, "al acordar un marco para el desarrollo de las competencias, los empleadores pueden garantizar que su fuerza laboral esté dotada de competencias adecuadas a las necesidades de la empresa. También pueden utilizar dicho marco para abordar cuestiones relacionadas con los avances tecnológicos y la polivalencia. Los trabajadores, por su parte, pueden abrirse camino para progresar profesionalmente y lograr una mayor estabilidad laboral" (p. 94).

²¹ CSI, [Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI](#), abril de 2022.

“

Ante las transiciones digitales y climáticas, las personas trabajadoras debemos poder seguir formándonos. Las mujeres debemos tener acceso total y permanente a la educación, la formación profesional y la empleabilidad, con igualdad y equidad de trato, para tener las mismas oportunidades de trabajo decente.

Fanny Sequeira.
Secretaria General, CTRN, Costa Rica



Los programas de aprendizaje permanente con perspectiva de género requieren medidas específicas para cerrar la brecha digital de género, así como iniciativas para formar, contratar y retener a las mujeres en aquellos sectores y trabajos en los que están infrarrepresentadas (como los de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). También deben establecerse cuotas de género en los programas de pasantía o prácticas y medidas para garantizar la igualdad en el reconocimiento de las cualificaciones en todas las profesiones.²¹

2.2. El efecto impulsor del ODS 8 en la igualdad de género (ODS 5)

La igualdad de género es un objetivo transversal del Programa de Trabajo Decente de la OIT.²² De hecho, el ODS 8.5 tiene como objetivo lograr el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, algo que, en sí mismo, es un facilitador clave de la igualdad de género en las esferas laboral, económica, social y política.

Es por ello coherente que el indicador compuesto del ODS 8 muestre una correlación positiva entre el Objetivo 8 y el Objetivo 5 de “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.

En concreto, los indicadores analizados son los siguientes:

- Mujeres sometidas a violencia física o sexual (indicador 5.2.1)
- Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2)
- Proporción de tiempo dedicado por las mujeres al trabajo doméstico y asistencial no remunerado (indicador 5.4.1)
- Brecha salarial de género no ajustada (indicador 8.5.1)

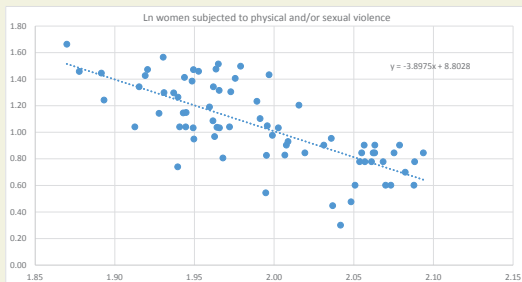
→ ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR MOTIVO DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La pandemia y las medidas de emergencia relacionadas con ella desencadenaron un aumento de la violencia de género y del acoso, en concreto de la violencia doméstica, en forma de abusos físicos, psicológicos y económicos.

²² OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008.

Como muestra la figura siguiente, los avances en el ODS 8 contribuyen a lograr la meta 5.2. (eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y niñas en los ámbitos público y privado). Este resultado reafirma la importancia central de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para lograr la eliminación de la violencia y el acoso de género en general.

ODS 8 y Meta 5.2.1 - Mujeres sometidas a violencia física o sexual (últimos 12 meses).



La ratificación del Convenio 190 de la OIT (C190) y de la Recomendación 206 (R206) que lo acompaña, que consagran el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia de género, es más urgente que nunca.²³ Sin embargo, de nada sirve la ratificación sin su implementación efectiva. Las disposiciones del C190 y del R206 tienen que incorporarse a las legislaciones y normativas nacionales, y la participación de los interlocutores sociales en este proceso es igualmente fundamental.

Los acuerdos de negociación colectiva²⁴ entre los interlocutores sociales a nivel sectorial y de empresa son también cruciales a este respecto, y a veces pueden allanar el camino hacia la ratificación.²⁵

Los sindicatos están haciendo campaña en todo el mundo por la ratificación e implementación efectiva del C190 y el R206. Ejemplo de Argentina:

Gobierno de Argentina ha anunciado partidas de 1,3 billones de pesos para programas destinados a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y personas LGTBI+ y a reducir la desigualdad. En relación a los avances respecto a la igualdad de género, cabe destacar la aprobación de la Ley 27610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo en diciembre de 2020.

Fuente: Perspectiva sindical sobre los ODS: Argentina²⁶

²³ Hasta la fecha, diez Gobiernos han ratificado el C190, a saber: Argentina, Namibia, Somalia, Ecuador, Isla Mauricio, Grecia, Italia, Uruguay, Fiji y África del Sur, y más de 20 Gobiernos están en proceso de ratificarlo.

²⁴ Social dialogue report 2022 (Informe sobre el diálogo social 2022) de la OIT aporta pruebas sobre la contribución de los convenios colectivos a la eliminación de la discriminación y al fomento de la diversidad en el lugar de trabajo, al establecer compromisos explícitos que garantizan la igualdad de oportunidades y de trato e incluir cláusulas que prohíben la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, origen étnico y discapacidad (p. 99-100).

²⁵ CSI, Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI, abril de 2022.

²⁶ CSI, Foco sindical en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Argentina, junio de 2021.

“

Acabar con la violencia de género y la discriminación en el lugar de trabajo es una prioridad absoluta para los sindicatos. Trabajamos sin descanso para que la igualdad sea transversal en todos los planes de recuperación y para que se apliquen todos los instrumentos legales existentes.

Zingiswa Losi.
Presidenta, COSATU, Sudáfrica



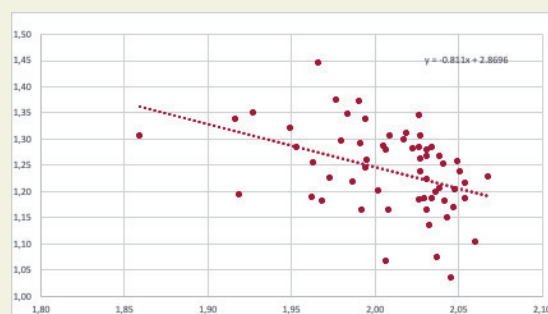
→ RECONOCER Y VALORAR EL TRABAJO DE CUIDADOS Y DOMÉSTICO NO REMUNERADO

Una de las principales metas del Objetivo 5 es la meta 5.4: “Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”.

Antes de la pandemia, las mujeres ya realizaban tres veces más labores de cuidados no remuneradas que los hombres. Durante la crisis, las mayores demandas de cuidados se han seguido distribuyendo desigualmente y recayendo de forma desproporcionada sobre las mujeres.

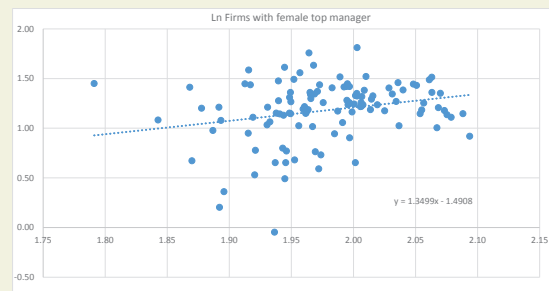
Si observamos la interrelación entre el subdominio “calidad del empleo”²⁷ del indicador compuesto del ODS 8 –para aquellos países que disponen de datos²⁸– y el indicador del ODS 5.4.1 (“Tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado”), podemos ver que un aumento de la calidad del empleo se corresponde con una disminución del trabajo femenino no remunerado.

Calidad del empleo y meta 4.5.1.



Esto también está muy relacionado con las oportunidades de las mujeres para acceder a cargos de responsabilidad en sus centros de trabajo. Avanzar en el ODS 8 supone también un aumento del **número de mujeres que ocupan altos cargos en sus empresas**—que es uno de los principales indicadores del ODS 5.5 (participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública)—.

ODS 8 y META 5.5.2 - Empresas con mujeres en cargos directivos.



El Nuevo Contrato Social que reivindican los trabajadores establece como objetivo global la creación de 575 millones de nuevos empleos para 2030 y la formalización de al menos mil millones de puestos de trabajo informales—cifra que representa la mitad del conjunto de la economía informal mundial—²⁹, en línea con los ODS 8.3 y 8.4. **Las inversiones en la economía de los cuidados son fundamentales para responder a esta reivindicación de creación de empleo, en concreto la formalización de quienes trabajan en la economía informal de los cuidados.** Como señaló el Secretario General de las Naciones Unidas, si se duplicaran las inversiones en educación, salud y trabajo social podrían crearse unos 269 millones de nuevos puestos de trabajo de aquí a 2030.³⁰

A medida que va cambiando la demografía y envejeciendo la población de muchos países, se prevé un crecimiento exponencial de la demanda de cuidados. Casi el 40% de todas las oportunidades de empleo previstas en las profesiones emergentes se crearán en el sector de los cuidados entre 2020 y 2023.³¹ Dado que las mujeres suelen ser las principales cuidadoras, tanto de los niños como de los familiares mayores, la creación de una economía de los cuidados sólida, mediante inversiones públicas en servicios de salud, atención y educación, junto con la adopción de políticas favorables a la familia puede facilitar la participación efectiva de las mujeres en la fuerza laboral, al tiempo que promueve un reparto más equitativo de las responsabilidades de los cuidados no remunerados. Para ello, se necesita que las **inversiones públicas en la economía de los cuidados representen un porcentaje adecuado del PIB**, además de la implementación de marcos de la economía de los cuidados³² de carácter integral, basados en el **reconocimiento, la reducción y la redistribución del trabajo de los cuidados no remunerado.**

Una economía de los cuidados sólida y una participación económica de las mujeres plena e igualitaria sólo pueden hacerse realidad si se basa en **políticas públicas sólidas, en políticas activas en el mercado laboral que conduzcan a un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y de otras responsabilidades de cuidados y en formas flexibles de trabajo neutrales respecto del género.** Todo ello debería estar respaldado por una **negociación colectiva** sólida y con perspectiva de género, a nivel nacional, sectorial y de empresa, en la que las mujeres tengan un papel más destacado.³³ Las campañas e iniciativas de sensibilización también son cruciales a este respecto para luchar contra el patriarcado y abordar las normas y estereotipos de género.

Demasiados trabajadores del sector de los cuidados—dos tercios de quienes trabajan en el sector de los cuidados, en todo el mundo, son mujeres—siguen atrapados en empleos mal pagados, precarios e informales. **Los puestos de trabajo en el sector de los cuidados deben ser decentes**, con condiciones laborales seguras y una remuneración adecuada; deben garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y ofrecer protección social.³⁴

²⁹ CSI, *Creación de empleo: ¿Qué pueden hacer los Gobiernos?*, junio de 2021.

³⁰ Informe de política del Secretario General, *Invertir en empleo y protección social para erradicar la pobreza y lograr una recuperación sostenible*, septiembre de 2021 - OIT, *Una mayor inversión en los cuidados podría crear casi 300 millones de empleos*, marzo de 2022.

³¹ Foro Económico Mundial, *40% of all projected job opportunities will be created in this sector. And it's not technology*, (40% de todas las oportunidades laborales previstas se crearán en este sector. Y no es el tecnológico), mayo de 2021.

³² OIT, *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, 2018.

³³ Como muestra el *Social dialogue report 2022*, *Social dialogue report 2022* (Informe sobre el diálogo social 2022) de la OIT, la negociación colectiva constituye una herramienta muy poderosa para promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares, por ejemplo, regulando el permiso parental y la protección de la maternidad (p. 98-99).

³⁴ CSI, *Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI*, abril de 2022.

“

La pandemia puso de manifiesto que el trabajo de cuidados es vital para una recuperación transformadora del género, que apoye el bienestar de nuestras familias, comunidades y nuestra economía.

Siobhan Vipond,
Vice-Presidenta Ejecutiva, CLC, Canada



→ ABORDAR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El ODS 8 incluye entre sus metas la igualdad salarial y subraya que un mundo del trabajo equitativo e inclusivo constituye un prerrequisito para la igualdad de género y el progreso de la sociedad en general (ODS 5).

Si incluimos los datos sobre la brecha salarial de género en el indicador compuesto del ODS 8 – incluyendo sólo aquellos países que disponen de datos³⁵ –, se observa un resultado inferior en el subdominio de “vulnerabilidad laboral”³⁶, **especialmente en el caso de los países de Asia, de África del Norte y de los Estados Unidos.**

Indicador compuesto del ODS 8: resultados del sub-dominio sobre la vulnerabilidad del empleo y sobre el compuesto total sin tomar en cuenta la diferencia salarial de género

Indicador compuesto 2021 sin tomar en cuenta la diferencia salarial de género			
	Nr. de países	Vulnerabilidad del empleo	Indicador compuesto del ODS 8
Regiones de la ONU			
Asia	22	98,29	95,57
Europa	36	116,32	112,55
América latir	23	96,51	96,86
África del no	6	94,18	87,53
América del i	2	117,03	110,04
Oceanía	3	98,75	104,40
África sub-sa	41	78,52	86,93
Asia occident	16	99,65	93,49
Grupos por ingresos			
Bajo	25	72,03	83,71
Medio inferic	40	88,90	90,05
Medio super	39	101,54	96,96
Alto	45	114,70	111,65

Indicador compuesto del ODS 8: resultados del sub-dominio sobre la vulnerabilidad del empleo y sobre el compuesto total tomando en cuenta la diferencia salarial de género

Indicador compuesto 2021 tomando en cuenta la diferencia salarial de género			
	Nr. de países	Vulnerabilidad del empleo	Indicador compuesto del ODS 8
Regiones de la ONU			
Asia	15	91,91	90,32
Europa	35	110,72	109,74
América latir	14	95,46	95,81
África del no	1	94,17	85,24
América del i	1	112,31	104,74
Oceanía			
África sub-sa	21	77,60	85,79
Asia occident	7	100,33	91,28
Grupos por ingresos			
Bajo	11	65,27	81,17
Medio inferic	26	88,94	88,87
Medio super	28	102,12	96,80
Alto	29	111,68	112,20

³⁵ Los datos sobre la brecha salarial de género sólo están disponibles para 90 países; por lo tanto, solo podemos incluir en este ejercicio a esos países. El indicador utilizado es el de Eurostat: Brecha salarial de género no ajustada.

³⁶ El subdominio de vulnerabilidad laboral incluye indicadores sobre la exposición de los trabajadores a los riesgos, la protección insuficiente y la exclusión.

Ciertamente, la brecha salarial de género sigue siendo un problema estructural (las mujeres continúan ganando, de media, un 20% menos que los hombres en todo el mundo³⁷). El caso de los Estados Unidos reviste especial interés, ya que muestra que la brecha salarial de género sigue siendo un problema incluso para los países de renta alta.

Sería muy interesante incluir la brecha salarial de género en el indicador compuesto del ODS 8; lamentablemente, la falta de datos supone un gran obstáculo y deja a algunas regiones, como el África subsahariana, completamente al margen.

La diferencia salarial por motivo de género es uno de los principales obstáculos a la existencia de mercados laborales equitativos e inclusivos. La menor remuneración de las mujeres –unida a su mayor concentración en empleos a tiempo parcial, informales y precarios, y a la interrupción de su carrera profesional o a la pérdida de su empleo debido a su desproporcionada participación en el trabajo de cuidados no remunerado– conduce a un **mayor riesgo de pobreza de las mujeres**, sobre todo en un escenario de crisis como el que estamos viviendo en la actualidad. La menor remuneración que reciben las mujeres también contribuye a que coticen menos a la seguridad social y, a su vez, a que sus **derechos a la seguridad social sean inadecuados o incluso inexistentes**, lo que las hace especialmente vulnerables en la vejez.³⁸

La brecha salarial de género depende de múltiples razones y factores, que oscilan desde **la segregación sectorial**³⁹ hasta las **deficiencias en la conciliación de la vida laboral y familiar** o la desigualdad de género en el reparto de las responsabilidades familiares, que a su vez afecta a la progresión profesional de las mujeres, a sus oportunidades de acceder a un empleo remunerado y a sus perspectivas salariales. Estas deficiencias también pueden ser la causa de la **escasa representación de las mujeres en cargos directivos**. Según la OIT, al ritmo actual se tardarán más de 140 años en alcanzar la paridad de género en los cargos directivos.⁴⁰ Por último, la **discriminación de género**, tanto directa como indirecta, sigue siendo un problema generalizado que contribuye en gran medida a la brecha salarial de género.

La interseccionalidad de la discriminación agrava aún más la brecha salarial que padecen las mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, como las comunidades migrantes, de minorías étnicas, con discapacidades, de edad avanzada o de color⁴¹

El compromiso con la igualdad salarial por un trabajo de igual valor nunca ha sido tan apremiante. Un conjunto de medidas ya han demostrado su eficacia para atajar las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres, a saber:

- Las **políticas inclusivas en el mercado laboral**, las medidas para formalizar los empleos informales y las **medidas contra la segregación laboral y contra la discriminación**;⁴³
- Los **salarios mínimos vitales** establecidos por ley, mediante negociación colectiva: son esenciales para luchar contra la pobreza y sacar a las mujeres de la economía informal, junto con **sistemas y pisos de protección social universales**, en línea con las normas laborales internacionales;

³⁷ OIT, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*, Quinta edición, 2020.

³⁸ CSI, *Informe de la CSI de política económica y social: La brecha salarial de género*, agosto de 2018.

³⁹ Es decir, el exceso de representación femenina en los sectores y empleos peor remunerados es la principal causa de su mayor vulnerabilidad durante la crisis.

⁴⁰ ILOSTAT, *COVID19- y los ODS: invertir el progreso hacia el trabajo decente para todos*, marzo de 2021.

⁴¹ CSI, *Informe de la CSI de política económica y social: La brecha salarial de género*, agosto 2018.

⁴² CSI, *Documento de resultados de la 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI*, abril 2022

⁴³ El salario mínimo vital puede contribuir a reducir las disparidades salariales, en particular en los países de renta baja.

- La **implementación efectiva de la legislación sobre la igualdad salarial y contra la discriminación** y el acceso a vías de recurso, conforme a lo dispuesto por las normas internacionales del trabajo –como los Convenios 100 y 111 de la OIT– para garantizar la igualdad de trato a los grupos de trabajadores excluidos, como las mujeres migrantes e indígenas, las mujeres de color o con discapacidades, cuyas brechas salariales son mayores;
- Las leyes y medidas de **transparencia salarial**, además de datos accesibles sobre los niveles salariales de todas las categorías laborales desglosadas por género;
- Las **cuotas y las iniciativas específicamente dirigidas** a formar, contratar y retener a las mujeres en los sectores y empleos en los que están infrarrepresentadas (como los STEM)⁴⁴ y para abordar la segregación ocupacional horizontal y vertical en todos los sectores y categorías laborales;
- Los **salarios mínimos vitales**, establecidos por ley o mediante la negociación colectiva, como dispone la Declaración del Centenario de la OIT;
- Los **sistemas y pisos de protección social universal** adecuados, de acuerdo con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT ;⁴⁵ y
- La **negociación colectiva y el diálogo social**, fundamentales para poner fin a la brecha salarial de género. ⁴⁶

“

Las sociedades justas son aquellas en las que los trabajadores ganan lo suficiente para vivir con dignidad, y en las que las mujeres cobran lo mismo que los hombres por el mismo trabajo. Reclamamos salarios mínimos vitales e igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

Tomoko Yoshino.
Presidenta, RENGO, Japón



⁴⁴ Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

⁴⁵ Véase el capítulo sobre sistemas universales de protección social con perspectiva de género en este documento.

⁴⁶ [ILO Social Dialogue Report 2022](#) (Informe de la OIT sobre el Diálogo Social 2022) muestra que la negociación colectiva centralizada reduce las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres y ayuda a promover una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares, por ejemplo, regulando los permisos parentales (p. 98-96).

2.3. La interrelación entre el ODS 8, el ODS 14 y el ODS 15

El ODS 8 incluye la dimensión medioambiental a través de su meta 8.4, que dispone la necesidad de desvincular el crecimiento del PIB de la degradación del medio ambiente. De hecho, en la relación entre el crecimiento económico, que en la actualidad está basado principalmente en el carbono, la dimensión medioambiental del ODS 8 y otros objetivos de la Agenda 2030 se plantea una disyuntiva.

En la actualidad, el crecimiento económico se persigue a costa de la degradación del medio ambiente y de la pérdida de biodiversidad. El aumento de la contaminación, el calentamiento y la acidificación de los recursos marinos están alterando los ecosistemas marinos y las comunidades que sustentan. Al mismo tiempo, la deforestación y la degradación de los bosques, la continua pérdida de biodiversidad y la progresiva degradación de los ecosistemas están teniendo profundas consecuencias para el bienestar y la supervivencia de los seres humanos.

En este contexto, la pandemia de COVID-19 ha demostrado que, al amenazar la biodiversidad, la humanidad amenaza su propia supervivencia.⁴⁷ La pandemia también ha tenido un impacto dramático en términos de pérdida de puestos de trabajo y aumento de los niveles de informalidad, lo que conduce a una situación cada vez más precaria a la fuerza laboral de los sectores conexos, como la pesca y la agricultura.

Para preservar la vida submarina y terrestre es preciso desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de los ecosistemas y de la pérdida de biodiversidad. Esto implica examinar las interconexiones entre los ODS 14 y 15 y el ODS 8 sobre el crecimiento económico y el trabajo decente, y poner en marcha políticas que, a un mismo tiempo, preserven los ecosistemas marinos y terrestres y la biodiversidad, y contribuyan al bienestar económico.

Las inversiones en empleos decentes respetuosos con el clima, especialmente en materia de preservación de los ecosistemas y la biodiversidad, son cruciales, en especial la creación de empleo en los sectores de la pesca y la agricultura sostenibles.

La **agricultura sostenible** tiene un gran potencial de creación de empleo. El sector agrícola representa ya unos mil millones de empleos en todo el mundo y alrededor del 3% del PIB mundial. Se prevé que la producción mundial de alimentos tendrá que aumentar un 70% para alimentar a la población mundial prevista en 2050, lo que pone de manifiesto el potencial de crecimiento del sector, así como la importancia de mejorar la eficiencia y la productividad. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) ha subrayado que la transición a prácticas agrícolas ecológicas y más sostenibles puede mejorar la calidad y la cantidad del suministro de alimentos y podría suponer la creación de 200 millones de puestos de trabajo de aquí a 2050. La calidad de los empleos en la agricultura también reviste importancia, ya que una gran proporción de la mano de obra agrícola mundial está excluida de facto o por ley de la protección laboral.⁴⁸

Los **programas de empleo público** que promueven la creación de empleos verdes a través de la gestión de los recursos naturales y la protección de los ecosistemas marinos, costeros y terrestres y la rehabilitación del medio ambiente son también parte de la solución.

Asimismo, resulta fundamental abordar la **contaminación por plásticos** mediante un enfoque que reconozca la importancia de todos los trabajadores que participan en el ciclo vital de los plásticos, y que incluya planes integrales de "transición justa" para abordar de manera equitativa las repercusiones que un futuro tratado puede tener para la fuerza laboral. Los sindicatos acogen con satisfacción la resolución para frenar la contaminación por plásticos y establecer un tratado internacional jurídicamente vinculante para 2024 –aprobada por la quinta sesión de la Asamblea de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEA-5.2, marzo de 2022), celebrada en Nairobi– pero exigen que el tratado final debe reconocer la importancia de todos los trabajadores en el ciclo vital de los plásticos, desde la fracturación hidráulica de combustibles fósiles hasta la producción y los desechos, y debe incluir planes integrales para una 'transición justa' a fin de abordar las futuras repercusiones del tratado para estos trabajadores de manera equitativa.⁴⁹

⁴⁷ SGNU, [Progresos realizados para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible, informe al FPAN 2021](#).

⁴⁸ CSI, [Nota informativa sobre la campaña "Justo crear empleo", octubre de 2021](#).

⁴⁹ CSI, [Tratado para frenar la contaminación por plástico: el acuerdo debe incluir a todos los trabajadores del ciclo de vida del plástico, marzo de 2022](#).

“

Para salvar el planeta, es evidente que las economías mundiales deben descarbonizarse sin más tardar. Se crearán nuevos empleos y otros se perderán. Es crucial que los gobiernos y los empresarios se comprometan a apoyar los principios políticos que sustentan una transición justa y el desarrollo de empleos decentes y sostenibles.

Patricia King,
Secretaria General, ICTU, Irlanda



2.4. La relevancia del ODS 8 para fortalecer las alianzas encaminadas a lograr los objetivos (ODS 17)

El diálogo social es uno de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT, junto con el empleo, la protección social y los derechos en el trabajo.⁵⁰

La OIT considera que el diálogo social y el tripartismo son “los métodos más adecuados para (...) traducir el desarrollo económico en progreso social, y el progreso social en desarrollo económico”⁵¹ dado que facilitan la consecución de consensos entre los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las políticas nacionales e internacionales que repercuten en las estrategias de trabajo decente.

El diálogo social se ha erigido en una herramienta clave que permite a las asociaciones de múltiples partes interesadas abordar las repercusiones de la pandemia y responder a la crisis económica y social. Según la OIT, el diálogo social se ha utilizado en las respuestas inmediatas a la pandemia en 134 de los 188 países y territorios del mundo⁵² donde las organizaciones de trabajadores y empleadores han colaborado con sus Gobiernos para salvar puestos de trabajo, vidas y medios de subsistencia, ampliar los planes de protección social y garantizar la salud y la seguridad en el trabajo con el fin de frenar la propagación de la pandemia.

La negociación colectiva, en particular, “ha desempeñado un papel importante en muchos países para asegurar el trabajo decente, garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reducir la desigualdad salarial y estabilizar las relaciones laborales”.⁵³

En este marco, se pone de manifiesto la importancia del ODS 8 para avanzar hacia la consecución del ODS 17, ya que incluye metas relacionadas con la promoción del trabajo decente (meta 8.5) y la protección de los derechos laborales (meta 8.8) que resultan claves. La promoción de la libertad de asociación y de la negociación colectiva –condiciones esenciales para la efectividad del diálogo social y para habilitar los derechos que propician el trabajo decente– está prevista específicamente en el indicador 8.8.2.

La defensa de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva, así como el respaldo al diálogo social, deben convertirse en prioridades máximas para los Gobiernos. Los países donde están bien implantados las instituciones democráticas, el derecho a la negociación colectiva y el diálogo social son los que mejor afrontan la crisis y se recuperan con mayor rapidez.⁵⁴ Además, el diálogo social puede constituir una herramienta muy poderosa en el contexto de un multilateralismo renovado, al incluir a los interlocutores sociales en el diseño colectivo de soluciones basadas en la solidaridad y la sostenibilidad.

⁵⁰ OIT, [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#), 2008.

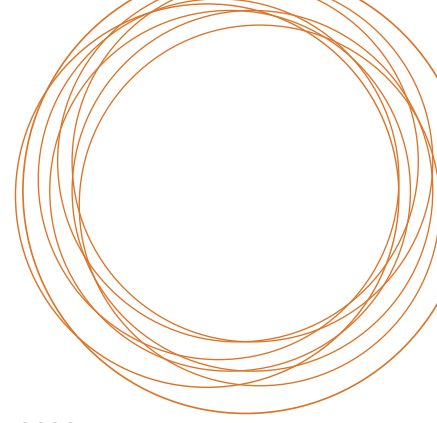
⁵¹ *Ibid.*

⁵² OIT, [Nota de investigación El diálogo social en el más alto nivel como herramienta de gobernanza durante la pandemia de COVID19-. Tendencias mundiales y regionales y cuestiones de política](#), octubre de 2020.

⁵³ [ILO Social Dialogue Report 2022](#), (Informe de la OIT sobre el Diálogo Social 2022).

⁵⁴ [The Guardian, Social Dialogue vital to post-COVID19- recovery](#), (El diálogo social, vital para la recuperación post COVID-19) 2021.

**3.
Avances en el
cumplimiento
del ODS 8:
por qué es
“timefor8”, hora
de cumplir el
ODS 8**



En vista del papel central del ODS 8 para la consecución del conjunto de la Agenda 2030 y sus interrelaciones positivas con los objetivos que examinará el FPAN 2022, es preciso incluir en nuestro análisis los avances hacia la consecución del propio ODS 8.

Como se menciona en el capítulo 2, el indicador compuesto del ODS 8 de la CSI es una herramienta que ofrece un análisis a escala mundial del punto en que se encuentran los países en el cumplimiento del ODS 8, y permite comparar el nivel de consecución del ODS 8 en diferentes zonas geográficas.

Cuadro 2 -Resultados del indicador compuesto ODS 8 y subdominios

	Nr. de países	Bienestar económico	Calidad del empleo	Vulnerabilidad del empleo	Derechos laborales	Indicador compuesto del ODS 8
Regiones de la ONU						
Asia	22	103,26	100,35	98,29	83,28	95,57
Europa	36	109,99	107,21	116,32	118,07	112,55
América latina	23	92,21	98,46	96,51	101,99	96,86
África del norte	6	90,48	85,30	94,18	81,87	87,53
América del este	2	112,44	107,90	117,03	103,53	110,04
Oceanía	3	113,28	104,78	98,75	102,97	104,40
África sub-sahariana	41	84,15	91,19	78,52	98,72	86,93
Asia occidental	16	101,45	86,35	99,65	88,56	93,49
Grupos por ingresos						
Bajo	25	83,82	88,26	72,03	95,84	83,71
Medio inferior	40	92,00	92,92	88,90	89,23	90,05
Medio superior	39	94,65	96,33	101,54	97,69	96,96

Fuente: ITUC

Al tener en cuenta los grupos de ingresos de los países, los resultados revelan enormes diferencias entre los países de ingresos bajos y de ingresos altos; los países de ingresos bajos alcanzan un valor promedio de 83,71, mientras que en los países de ingresos altos es de 111,65. Aunque esto refleja una brecha entre el norte y el sur, no significa necesariamente que los países más ricos estén haciéndolo bien. De hecho, los resultados de los países de ingresos altos están ligeramente por encima de la media mundial (100), por lo que aún les queda mucho camino por recorrer para lograr la sostenibilidad.

Esto demuestra que el crecimiento económico, por sí solo, no puede proporcionar a los países medios suficientes para contrarrestar la pobreza y las desigualdades y garantizar el bienestar de todas las personas. La falta de salarios adecuados y de mercados laborales inclusivos siguen siendo obstáculos graves para lograr empleos de calidad. La exposición de los trabajadores a riesgos, protección insuficiente y exclusión son retos a nivel mundial, ya que el 70% de la población del mundo adolece de la seguridad de una protección social plena. Si bien sólo los países de renta alta obtuvieron mejores resultados en la dimensión de los derechos laborales, la crisis económica trajo consigo restricciones de las libertades y violaciones de los derechos laborales en todo el mundo (en concreto, un aumento de la explotación de quienes trabajan para las plataformas digitales en las economías desarrolladas). Entre ellas destacan las violaciones de las normas internacionales del trabajo y el incumplimiento de la normativa laboral en materia de despidos, horas de trabajo y pago de salarios, además del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacionales.

Los informes de los sindicatos, por países, parecen confirmar estos resultados:



Ejemplos extraídos de los perfiles nacionales elaborados por los sindicatos sobre la implementación de los ODS⁵⁵

1) Subdominio de bienestar económico (que tiene en cuenta el rendimiento económico de los países, pero incluyendo indicadores de pobreza y desigualdad, puesto que el crecimiento no es una meta en sí mismo).

Italia, es una de las principales economías del mundo, miembro del G7 y con un RNB per cápita de 32.360 dólares. Sin embargo, mantiene un nivel de pobreza elevada, que se ha agravado por las consecuencias económicas de la pandemia. A pesar de las medidas puestas en marcha para luchar contra la pobreza y responder a la crisis de la COVID-19, la pobreza sigue afectando al 9,4% de la población. El empleo irregular en 2018 fue del 12,9% y alcanza un pico del 17,9% en el sur de Italia. Los niveles de desigualdad también son altos: el 10% más rico de la población poseía el 25,9% de los ingresos, mientras que el 20% más pobre poseía el 6,1% de los ingresos en 2018.

2) Subdominio de calidad del empleo (que contempla el rendimiento de características del mercado de trabajo, la participación en rentas del trabajo y la pobreza de los trabajadores).

Venezuela sufre grandes problemas en cuanto a la calidad del empleo. Según datos oficiales, el 26,8% de los trabajadores se encontraba en situación de pobreza laboral en 2021 y la tasa de desempleo alcanzó el 7,5% en 2020; al mismo tiempo, la última encuesta ENCOVI revela que el 87% de los hogares en Venezuela viven en la pobreza y el 80% de ellos experimenta inseguridad alimentaria. Debido a los niveles extremos de inflación, el poder adquisitivo de los salarios mínimos se ha desplomado hasta el punto de que ya no pueden considerarse salarios de subsistencia.





3) Subdominio de vulnerabilidad del empleo (que refleja la exposición de los trabajadores a riesgos, protección insuficiente y exclusión).

La población trabajadora de **Mali** se encuentra en una situación de precariedad extrema. La proporción de empleos vulnerables se sitúa en el 81%. La tasa de subempleo se situaba en el 14% en 2020 y la proporción de jóvenes que no tienen ni empleo, ni educación, ni formación ("ninis"), si bien está disminuyendo, continúa siendo del 26,71%, con una presencia extremadamente alta de mujeres jóvenes, del 36,9%, frente al 15% de hombres jóvenes. Los niveles de protección social en el país son bajos en términos de cobertura y prestaciones: apenas un 9,3% de la población se beneficiaba de al menos un instrumento de protección social en 2020



4) Subdominio de los derechos laborales (que refleja la violación de los derechos fundamentales en el trabajo según el Índice Global de los Derechos de la CSI).

El Índice Global de los Derechos de la CSI califica a los países función de su cumplimiento de los derechos laborales colectivos y documenta las violaciones de los derechos reconocidos internacionalmente por parte de los Gobiernos y los empleadores.

Según la última edición del Índice (2021)⁵⁶, los diez peores países en materia de derechos laborales son Bangladesh, Bielorrusia, Brasil, Colombia, Egipto, Honduras, Myanmar, Filipinas, Turquía y Zimbabue.

En conclusión, **el indicador de seguimiento del ODS 8 proporciona pruebas empíricas de la enorme distancia que separa al mundo de la consecución del ODS 8.**

La pandemia de COVID-19 ha agrandado aún más esta distancia: En 2022, el mundo perdió el equivalente a 255 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, que se unen a los 125 millones de empleos a tiempo completo que se perdieron en 2021. Se prevé que la población desocupada alcance los 207 millones en 2022.⁵⁷ Unos dos mil millones de trabajadores y trabajadoras informales luchan a diario por sobrevivir.

Paralelamente, el ODS 8 resulta clave para hacer frente a las repercusiones sociales y económicas de la crisis de la COVID-19 y para impulsar la Agenda 2030, gracias a sus metas sobre la protección de los trabajadores, el trabajo decente, la protección social, la igualdad de género en el mundo del trabajo, el crecimiento inclusivo y la preservación del medio ambiente.

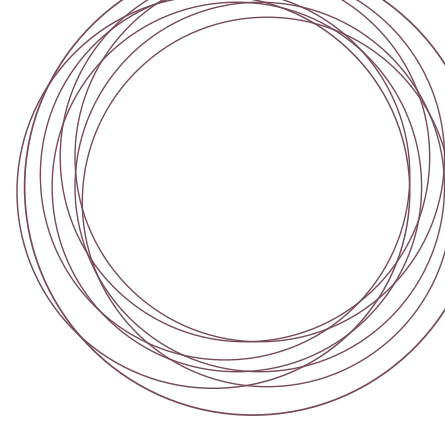
Por lo tanto, el ODS 8 tiene que ocupar un lugar central en la Década de Acción de los ODS, como propugna la CSI a través de su [Campaña #timefor8](#).

⁵⁶ CSI, Índice Global de los Derechos 2021.

⁵⁷ BIT, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022, enero de 2022.

⁵⁸ CSI, Índice Global de los Derechos 2021.

4. El papel de las Naciones Unidas en la puesta en práctica de un Nuevo Contrato Social



El llamamiento de los sindicatos para situar el ODS 8 en un lugar central en la Década de Acción de los ODS se está **incorporando cada vez más en las prioridades políticas de las Naciones Unidas**.

La reivindicación de los trabajadores y las trabajadoras de un Nuevo Contrato Social ocupa un lugar clave en el informe del Secretario General de la ONU "Nuestra Agenda Común", ya que propugna una protección social universal, trabajo decente, pisos de protección laboral, una transición justa y un multilateralismo renovado basado en la solidaridad.⁵⁹

También resulta cada vez más visible en los debates de la **Comisión de Desarrollo Social de la ONU**, cuya 60ª sesión reconoció la necesidad de una "protección laboral adecuada para todos los trabajadores", del diálogo social, de unos salarios mínimos e inversiones en cuidados, así como de la lucha contra la violencia y el acoso.⁶⁰ Además, el **Foro de Financiación para el Desarrollo** de 2022 reconoció el valor de invertir en la economía de los cuidados y de abordar la brecha salarial de género.⁶¹

El lugar central que ocupa el Programa de Trabajo Decente entre las prioridades de las Naciones Unidas ha quedado patente desde que el Secretario General de la ONU lanzó el "**Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social**" de la ONU, en septiembre de 2021.⁶² Los objetivos del Acelerador son la esencia de las reivindicaciones sindicales a favor de un Nuevo Contrato Social:

- **Creación de empleo:** el Acelerador establece como objetivo la creación de al menos 400 millones de puestos de trabajo de aquí a 2030, principalmente en la economía verde y en la de los cuidados. Esto contribuiría en gran medida a lograr el llamamiento de la CSI a la creación de 575 millones de nuevos empleos respetuosos con el clima de aquí a 2030, al poner el foco en sectores de gran intensidad de mano de obra y con una dimensión social o medioambiental importante –como las infraestructuras, los cuidados y la economía verd–. Este objetivo también debería contribuir a cumplir la reivindicación sindical de formalizar al menos mil millones de empleos informales para 2030.
- **Protección social:** el Acelerador pide que se amplíen los pisos de protección social a los aproximadamente 4.000 millones de personas que en la actualidad carecen de toda cobertura, un objetivo parejo a la reivindicación sindical de garantizar una protección social universal.
- **Derechos:** uno de los elementos fundamentales del Acelerador es su llamamiento a que los empleos estén "basados en las obligaciones relativas a los derechos humanos, en concreto las normas internacionales del trabajo". Significa que los nuevos empleos creados deben estar en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT y que la protección social debe estar basada en los derechos y acorde con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT.

⁵⁹ CSI, [La CSI acoge favorablemente el Informe del Secretario General de la ONU "Nuestra Agenda Común", septiembre 2021.](#)

⁶⁰ ONU, Comisión de Desarrollo Social, [Informe Final](#), febrero de 2022.

⁶¹ Foro del Consejo Económico y Social sobre el seguimiento de la financiación para el desarrollo 2022, [Documento de conclusiones](#), abril de 2022.

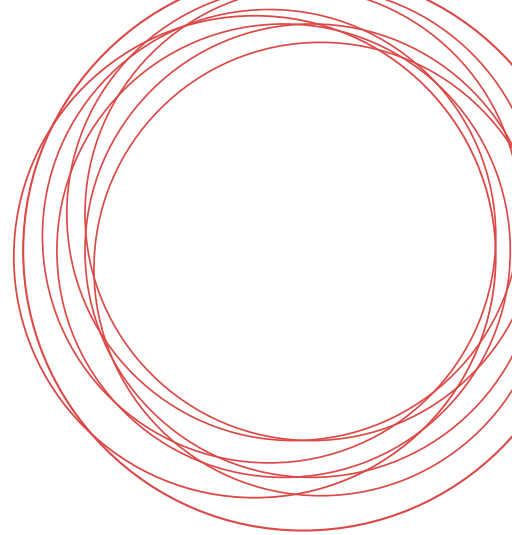
⁶² CSI, UNGA76: [La CSI apoya el "Acelerador Mundial para el Empleo y la Protección Social" propuesto por el Secretario General de la ONU", septiembre de 2021.](#)

Para alcanzar estos objetivos, la implementación del Acelerador debe basarse en los siguientes principios:

- **Visión integrada de las políticas de empleo y protección social:** A nivel de políticas, el Acelerador debería apoyar el desarrollo de estrategias nacionales integradas de empleo y protección social que aceleren una recuperación de la crisis de la COVID-19 plenamente inclusiva, centrada en las personas y que acelere las transiciones justas.
- **Diálogo social:** Debe garantizarse la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo de las políticas, las estrategias y los marcos de financiación relacionados con el Acelerador, como pilar fundamental que contribuirá a que el país asuma su responsabilidad y propicie soluciones sostenibles para la recuperación y la resiliencia.
- **Coherencia política:** Tal y como declaró el Secretario General de la ONU, el Acelerador no es una institución nueva, sino una iniciativa para mejorar la cooperación multilateral en el ámbito social, de acuerdo con Nuestra Agenda Común del Secretario General. Por ello:
 - Los objetivos del Acelerador deben integrarse en los **planes nacionales de desarrollo** implementados por los Gobiernos para alcanzar los ODS, así como en los **marcos de cooperación para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas** coordinados por los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, además de en sus respectivos planes presupuestarios, incluidos los marcos nacionales de financiación integrados.
 - El **Fondo Mundial de Protección Social debe ser una pieza central de la estrategia de financiación del Acelerador**. De hecho, el fondo sería crucial para poner en marcha la implementación de los pisos de protección social en los países de rentas más bajas del mundo, hasta que se establezcan sistemas sostenibles.⁶³
 - El Acelerador debería coordinarse con las **contribuciones determinadas a nivel nacional y otros planes climáticos**, sobre todo para integrar las medidas de protección social en las políticas de adaptación al clima. Este trabajo a nivel nacional debería ser apoyado por la iniciativa Acción Climática para el Empleo que coordina la OIT.
 - Deberían **aprovecharse y ampliarse los procesos existentes**, como la campaña por la Protección Social Universal, USP2030, y la Iniciativa de Acción Climática para el Empleo.
- **La OIT debe tener un papel protagonista** en la implementación del Acelerador dentro del sistema de las Naciones Unidas, como ya ha reconocido el Secretario General de la ONU, dado que la creación de empleo y la protección social constituyen la esencia de su mandato.

⁶³ Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, [Fondo mundial para la protección social: solidaridad internacional al servicio de la erradicación de la pobreza](#), abril de 2021.

**5.
Conclusiones:
ya es hora de un
Nuevo Contrato
Social**



Las consecuencias de la crisis de la COVID-19 muestran la necesidad urgente de poner en marcha un Nuevo Contrato Social cuyo centro sea el ODS 8.

Para que el Nuevo Contrato Social sea una realidad es necesario que las agendas de las autoridades políticas prioricen:

1. Las inversiones en empleos decentes y respetuosos con el clima, con una transición justa:

La CSI reclama la creación de 575 millones de empleos y la formalización de mil millones de puestos de trabajo de la economía informal, de aquí a 2030, para propiciar la consecución del ODS 8. Esto requerirá enormes inversiones públicas en sectores estratégicos, sobre todo en el desarrollo de infraestructuras, en sectores relevantes desde el punto de vista ecológico y en la economía de los cuidados. Los planes nacionales de empleo deben formar parte de las contribuciones climáticas determinadas a nivel nacional (NDC) de los Gobiernos, y estos deben estar en consonancia con las estrategias de transición justa negociadas con los interlocutores sociales, para allanar el camino hacia una recuperación verde.

2. Garantizar el respeto de los derechos laborales y el acceso a un nivel mínimo de protección laboral:

Es necesario implementar un piso de protección laboral que incluya el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, salarios mínimos adecuados, salud y seguridad en el trabajo y límites máximos de tiempo de trabajo, de acuerdo con la Declaración del Centenario de la OIT.

3. Garantizar un salario mínimo vital y políticas de igualdad salarial:

Los Gobiernos deben establecer y ejecutar por ley un salario mínimo que garantice la dignidad de todos los trabajadores y sus familias. Los salarios mínimos deben tener en cuenta el coste de la vida y apoyarse en datos fehacientes. Deben ser revisados periódicamente por los interlocutores sociales y ajustarse a la inflación. Se debe garantizar el derecho a la negociación colectiva para lograr unos salarios justos por encima del nivel del salario mínimo. También se deben plantear políticas de igualdad salarial que garanticen la igualdad salarial por un trabajo de igual valor y eliminen la brecha salarial de género.



La avaricia de las empresas obstaculiza el progreso hacia los ODS. Un mundo que no deja a nadie atrás hace que las empresas rindan cuentas, garantiza la protección laboral de todos los trabajadores y considera la salud y la seguridad en el trabajo un derecho fundamental.

Florence Tariwunga,
1ra Vice-Presidenta, ZCTU, Zimbabue



4. Garantizar el acceso universal a la protección social mediante el apoyo al establecimiento de un Fondo Mundial de Protección Social: En consonancia con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT, los Gobiernos deben garantizar un piso de protección social y ampliar los sistemas de protección social para ofrecer una cobertura integral y universal a los trabajadores y las trabajadoras, independientemente de su situación contractual, a través de una combinación de pisos de protección social basados en impuestos y seguridad social contributiva. Se necesita urgentemente un Fondo Mundial de Protección Social que proporcione apoyo financiero y técnico a los países más pobres para establecer y ampliar los pisos de protección social.

5. Promover mayores niveles de igualdad y poner fin a la discriminación: Deben ponerse en marcha políticas en el mercado de trabajo inclusivas y políticas públicas redistributivas que garanticen la igualdad de ingresos, de género y de etnia, que pongan fin a toda forma de discriminación. La negociación colectiva inclusiva debería convertirse en norma en las empresas.

6. Garantizar un modelo de desarrollo inclusivo y un multilateralismo inclusivo basado en el diálogo social: Necesitamos un nuevo modelo de gobernanza mundial para corregir el actual desequilibrio de poder y la desigual distribución de la riqueza a nivel internacional: un sistema multilateral verdaderamente inclusivo en el que participen y tengan voz los interlocutores sociales. Es preciso reforzar el papel del diálogo social como un medio clave para la implementación de la Agenda 2030 y las estrategias para impulsar la recuperación y la resiliencia de la crisis COVID-19.

“

Nos quedan ocho años para alcanzar los ODS. Sin embargo, más de la mitad del mundo todavía carece de cualquier cobertura de protección social, y unos dos mil millones de trabajadores informales luchan diariamente por sobrevivir. Debemos construir sistemas de protección social universales y con perspectiva de género para crear sociedades resilientes.

Elly Rosita Silaban,
Presidenta, KSBISI, Indonesia



Es necesario, y financieramente factible, reescribir el contrato social en nuestras sociedades. La financiación de las prioridades del Nuevo Contrato Social debe garantizarse a través de:

- **Un aumento de la ayuda oficial al desarrollo (AOD)** hasta un compromiso del 0,7%, con un porcentaje del 0,15 al 0,20% de la RNB para los países menos desarrollados. Al menos el 7% de la AOD debería asignarse a la protección social hasta 2030 y posteriormente debería alcanzar el 14%. Esta financiación debería contribuir a apoyar un Fondo Mundial de Protección Social.
- **Una arquitectura para el alivio de la deuda transparente y multilateral, con reestructuraciones y cancelaciones de la deuda**, que incluya a los países de renta media. Además, esta arquitectura debería incluir "condicionalidades positivas", es decir, que las políticas de préstamo de las instituciones financieras internacionales deberían armonizarse con los ODS.
- **Una mayor coordinación multilateral en materia de fiscal** para enfrentar la evasión, la elusión fiscal y los flujos financieros ilícitos. Paralelamente, se debe emprender una reforma multilateral de la arquitectura fiscal actual, en concreto imponer un piso mínimo de impuestos del 25% a todas las corporaciones, junto con sistemas nacionales de tributación progresivos y de impuestos sobre el patrimonio.
- **Una mayor ambición en la reasignación de los derechos especiales de giro** para apoyar una recuperación y resiliencia impulsada por los ODS en los países en desarrollo.
- **La armonización de todas las inversiones con los ODS** para hacer frente a las crisis convergentes que estamos atravesando. En consonancia con el ODS 8, las compañías y las inversiones privadas deben cumplir las normas de la OIT, las normas de conducta empresarial responsable y de diligencia debida en materia de derechos humanos y laborales.

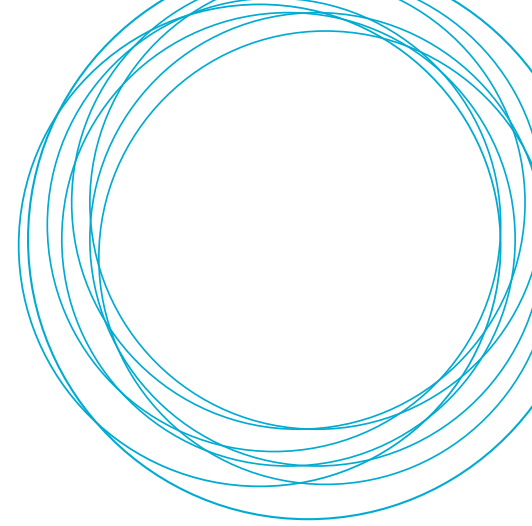
“

¡Empleo, empleo y empleo!
El pleno empleo debe estar en el centro de la recuperación y la resiliencia. Un nuevo contrato social con empleos decentes y respetuosos con el clima, derechos, salarios justos, protección social e igualdad es fundamental para alcanzar el Objetivo 8. La acción multilateral con el diálogo social es fundamental para el éxito.

Sharan Burrow,
Secretaria General, CSI



ANEXO: Mensajes principales sobre los objetivos que revisará el FPAN 2022



En el marco del análisis y de las recomendaciones planteadas en el Capítulo 2, los mensajes principales de los sindicatos sobre los objetivos que examinará el FPAN 2022 son los siguientes:

RECOMENDACIONES SOBRE EL ODS 4 (EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE PERMANENTE)

Desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente:

- Garantizar el derecho universal al **aprendizaje permanente** —e invertir en ello— para no dejar a nadie atrás en las transiciones digital y climática.
- Garantizar **estrategias** de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente **con perspectiva de género**, en concreto medidas específicas para cerrar la brecha digital de género y para capacitar, contratar y retener a las mujeres en sectores y empleos en los que están infrarepresentadas (como los de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- Garantizar un **acceso equitativo al desarrollo de competencias**, a la formación y el aprendizaje permanente para todos, independientemente del género, la raza, la etnia, la migración, la discapacidad o la condición de LGBTI+.
- Promover el **diálogo social y la negociación colectiva** para forjar e implementar las políticas de aprendizaje permanente y desarrollo de competencias.

Inversiones públicas para la creación de empleo y condiciones laborales dignas para el profesorado:

- Garantizar **inversiones públicas** predecibles y sostenibles en educación, que creen millones de nuevos empleos decentes.
- Garantizar que la educación sea considerada como un **derecho y un bien público**.
- Invertir en el **personal educativo** para garantizar un número suficiente de docentes cualificados y de personal de apoyo a la educación, con condiciones de empleo decentes.
- Garantizar la representación de los trabajadores y las trabajadoras de la educación a través de un **diálogo social** efectivo y asegurar el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

RECOMENDACIONES SOBRE EL ODS 5 (IGUALDAD DE GÉNERO)

inversión en la economía de los cuidados:

- Poner en marcha marcos integrales en la economía de los cuidados basados en **el reconocimiento, la reducción y la redistribución** del trabajo de cuidados no remunerado, establecer **recompensas** por el trabajo de cuidados y más empleos decentes, y garantizar la **representación** de las trabajadoras y los trabajadores de los cuidados a través de la negociación colectiva y el diálogo social.
- **Realizar inversiones públicas en la economía de los cuidados que representen un porcentaje adecuado del PIB nacional**, que permitan crear millones de nuevos empleos decentes para las mujeres y propicien la participación efectiva de las mujeres en la economía en general.
- Adoptar **políticas públicas con una sólida perspectiva de género y políticas activas en el mercado laboral, así como políticas laborales favorables a la familia**, que promuevan un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares y de cuidados, además de acuerdos laborales flexibles y neutros en cuanto al género.
- **Regular la economía de los cuidados** para luchar contra la discriminación sistémica y la segregación ocupacional y **garantizar que los empleos en la economía de cuidados sean formales y decentes**, con condiciones laborales seguras, que estén libres de violencia y acoso de género y adecuadamente remunerados, e incluyan la igualdad de salario por trabajo de igual valor y ofrezcan protección social.
- Promover un mayor papel de las **mujeres en la negociación colectiva**, que se refleje en la participación de las mujeres en los equipos de negociación colectiva y en la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los convenios colectivos.

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

- **Promulgar leyes sobre transparencia salarial, igualdad salarial y antidiscriminación**, implementarlas de manera efectiva y proporcionar acceso a vías de recurso.
- **Establecer cuotas o iniciativas de carácter específico** para promover oportunidades de trabajo decente para las mujeres en los sectores en los que están infrarepresentadas y para abordar la segregación ocupacional horizontal y vertical por motivo de género.
- **Establecer salarios mínimos vitales** por ley o a través de la negociación colectiva, tal como dispone la Declaración del Centenario de la OIT.
- Garantizar **sistemas y pisos de protección social universal** adecuados, de acuerdo con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT.
- Promover la **negociación colectiva y el diálogo social** para poner fin a la brecha salarial de género.

RECOMENDACIONES SOBRE EL ODS 14 (VIDA SUBMARINA) y EL ODS 15 (VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES)

Interrelaciones entre el trabajo decente y la vida en el planeta:

- **Invertir en puestos de trabajo decentes y respetuosos con el clima**, capaces de desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental y basados en medidas de transición justa y con perspectiva de género, en concreto, creación de empleo en la pesca y la agricultura sostenibles.
- **Establecer programas públicos de empleo** que promuevan los empleos verdes mediante la gestión de los recursos naturales y la protección de los ecosistemas marinos, costeros y terrestres y la rehabilitación del medio ambiente.
- Actualizar los planes de estudio para que las cuestiones climáticas sean centrales en todas las asignaturas y grados, con el fin de garantizar que todo el alumnado esté **bien informado sobre el cambio climático** y tenga los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para emprender acciones climáticas.
- Promover políticas de apoyo a la **formalización de la economía informal** de al menos mil millones de personas de aquí a 2030.

RECOMENDACIONES SOBRE EL ODS 17 (MEDIOS DE IMPLEMENTACIÓN)

Asociaciones para el cumplimiento de los objetivos:

- Defender el **derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva**, que deberían convertirse en prioridades clave para los Gobiernos.
- Reforzar el **papel del diálogo social como medio fundamental para la implementación de la Agenda 2030**. Los interlocutores sociales deben participar de manera efectiva en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de los ODS a nivel nacional.
- Promover un **nuevo modelo de gobernanza mundial** para corregir el actual desequilibrio de poder y la distribución desigual de la riqueza a nivel internacional: se necesita un sistema multilateral verdaderamente inclusivo, en el que estén a bordo los interlocutores sociales, para allanar el camino hacia la resiliencia mundial.

INFORMES SINDICALES POR PAÍSES SOBRE LOS ODS 2022

ARGENTINA
BOTSWANA
GRECIA
ITALIA
LETONIA
MALI
PAÍSES BAJOS

PAKISTÁN
FILIPINAS
SENEGAL
SOMALIA
URUGUAY
VENEZUELA

ARGENTINA

ARGENTINA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The government has adopted a range of measures to address the COVID-19 pandemic and its impact on economic development. Trade union support through various national and provincial schemes, with targeted support for the most vulnerable and workers whose work is essential for the economy. However, these measures have not addressed the root causes of the crisis. The government needs to take a more holistic approach to recovery, addressing the needs of workers, businesses, and the environment.

The government needs to take a more holistic approach to recovery, addressing the needs of workers, businesses, and the environment. This includes supporting small and medium enterprises, and ensuring that workers have access to social protection and training opportunities.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The 2019 Strategic Development Framework with Argentina represents a missed opportunity for the SDGs in public policy. The National Council for Sustainable Development (CONDES) was established in 2019, but its mandate was limited to economic and social issues. Trade unions were not included in the framework, and their voices were not heard in the decision-making process.

Despite this, the government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

BOTSWANA

BOTSWANA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the COVID-19 pandemic, the Botswana government introduced a range of measures to support the economy, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. This includes providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Botswana National Development Plan (BNDP) 2019-23 sets out the government's vision for the future. It includes a commitment to social justice and economic growth. However, trade unions were not consulted on the development of the BNDP, and their voices are not heard in the decision-making process.

The government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

GRECIA

GREECE
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the COVID-19 pandemic, the Greek government introduced a range of measures to support the economy, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. This includes providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The 2019 Strategic Development Framework with Greece represents a missed opportunity for the SDGs in public policy. The National Council for Sustainable Development (CONDES) was established in 2019, but its mandate was limited to economic and social issues. Trade unions were not included in the framework, and their voices were not heard in the decision-making process.

Despite this, the government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

ITALIA

ITALY
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the COVID-19 pandemic, the Italian government introduced a range of measures to support the economy, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. This includes providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The 2019 Strategic Development Framework with Italy represents a missed opportunity for the SDGs in public policy. The National Council for Sustainable Development (CONDES) was established in 2019, but its mandate was limited to economic and social issues. Trade unions were not included in the framework, and their voices were not heard in the decision-making process.

Despite this, the government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

LETONIA

LATVIA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the COVID-19 pandemic, the Latvian government introduced a range of measures to support the economy, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. This includes providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Latvian government is addressing the Sustainable Development Goals (SDGs) in its national development plan. However, trade unions were not consulted on the development of the plan, and their voices are not heard in the decision-making process.

The government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

MALI

MALI
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs
MAY 2022

WORKERS DEMAND A NEW SOCIAL CONTRACT FOR RECOVERY AND RESILIENCE

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the COVID-19 pandemic, the Malian government introduced a range of measures to support the economy, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

The government also introduced measures to support the private sector, including providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat. This includes providing workers through adequate income support and job retention interventions, and supporting businesses to stay afloat.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Malian government is addressing the Sustainable Development Goals (SDGs) in its national development plan. However, trade unions were not consulted on the development of the plan, and their voices are not heard in the decision-making process.

The government has not included trade union representatives in the SDG implementation process. The SDG implementation process is fragmented, with different agencies responsible for different areas. Trade unions have not been consulted on the implementation of the SDGs, and their voices are not heard in the decision-making process.

In 2021, the government set up the Economic and Social Council (CES), which brings together workers, employers, and society. This is a positive step, but it needs to be strengthened and made more effective.

TRANSPARENCY
Regular updates on the SDG implementation process.

CONSULTATION
Structured and meaningful participation.

SOCIAL DIALOGUE
Trade unions are not included in the SDG implementation process.

Labels: ILO, UN, ODS, SYNDICAT TRADE UNION

PAÍSES BAJOS

NETHERLANDS
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the Covid-19 pandemic, the Dutch government introduced emergency programs to ensure all workers have sufficient income. However, the government's response to the crisis was not comprehensive enough. The Dutch government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Netherlands has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in the Netherlands.

PAKISTÁN

PAKISTAN
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

After the first wave, the federal government of Pakistan conducted a response to the Covid-19 pandemic. The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Pakistan has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in Pakistan.

FILIPINAS

PHILIPPINES
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Philippine government responded to the Covid-19 pandemic with various measures and continued to work towards the Sustainable Development Goals (SDGs). The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

The Philippines has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in the Philippines.

SENEGAL

SENEGAL
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The government of Senegal responded to the Covid-19 pandemic with various measures and continued to work towards the Sustainable Development Goals (SDGs). The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Senegal has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in Senegal.

SOMALIA

SOMALIA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Federal Government of Somalia responded to the Covid-19 pandemic with various measures and continued to work towards the Sustainable Development Goals (SDGs). The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Somalia has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in Somalia.

URUGUAY

URUGUAY
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

The Uruguayan government responded to the Covid-19 pandemic with various measures and continued to work towards the Sustainable Development Goals (SDGs). The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Uruguay has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in Uruguay.

VENEZUELA

VENEZUELA
A TRADE UNION FOCUS ON THE SDGs

COVID-19: WORKERS NEED DURABLE RESPONSES TO THE CRISIS

In response to the Covid-19 pandemic, the Venezuelan government declared a state of emergency and appointed a presidential commission for prevention, control and control. The government's response was not comprehensive enough. The government needs to take more steps to ensure that workers' needs are met. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term. The government should also ensure that workers' needs are met in the long term.

ARE TRADE UNIONS AT THE TABLE?

Venezuela has incorporated the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) into its national policy. The government has set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs. The government has also set up a committee to monitor the progress of the SDGs.

TRANSPARENCY **CONSULTATION** **SOCIAL DIALOGUE**

Infographic showing progress indicators for Transparency, Consultation, and Social Dialogue in Venezuela.

