

▶ Anexo III – Plan de aplicación complementario de la Declaración de Abiyán adoptada por la 14.^a Reunión Regional Africana

1. Introducción

1. La 14.^a Reunión Regional Africana de la OIT, celebrada en Abiyán en diciembre de 2019, adoptó la Declaración titulada *Avance de la justicia social: configurar el futuro del trabajo en África* (la «Declaración de Abiyán»). En el párrafo 2 de la Declaración se pide a la Oficina que proporcione más apoyo a los mandantes para alcanzar los objetivos prioritarios mencionados en la Declaración mediante la elaboración de un plan de aplicación que se ha de presentar a la 338.^a reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración. En el texto también se aclara que el plan de aplicación (el «plan») deberá contener los elementos siguientes:
 - a) medidas concretas y específicas para instaurar un entorno favorable a las empresas sostenibles;
 - b) medidas para realzar el crecimiento de la productividad;
 - c) orientaciones de política integrales y apoyo técnico para el desarrollo de las competencias;
 - d) medidas integrales para suprimir, con arreglo a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), los obstáculos de política y reglamentarios a la formalización y al aumento de la competitividad y la sostenibilidad de las empresas del sector formal;
 - e) medidas integrales para extender progresivamente la cobertura de la protección social;
 - f) medidas para luchar contra la desigualdad y la discriminación de género;
 - g) medidas integrales en pro de una transición justa;
 - h) el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales, e
 - i) el trabajo decente y la reducción de las desigualdades.
2. La Declaración de Abiyán también estipula que «el plan de aplicación se presentará a una reunión especial del grupo tripartito africano al inicio de la 338.^a reunión (marzo de 2020) del Consejo de Administración de la OIT» (párrafo 3) y que «el plan adoptado se integrará en el documento solicitado para ser presentado al Consejo de Administración» (párrafo 4). El presente documento se ha preparado con arreglo a las decisiones antes mencionadas.
3. El plan que se presenta en este documento es plenamente conforme con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019. Su objetivo es contribuir a la consecución de los objetivos prioritarios de la Declaración, en el marco del Programa y Presupuesto bienal de la Organización, a partir del ejercicio de 2020-2021. El plan también tiene en cuenta los marcos mundiales y continentales existentes, principalmente:
 - la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), metas e indicadores que son más

pertinentes para el programa de trabajo de la OIT como se indica en el Programa y Presupuesto;

- la Agenda 2063 de la Unión Africana (UA) y su Primer Plan decenal de aplicación para 2013-2023, en el que se da prioridad a la creación de empleos, en particular para los jóvenes y las mujeres, y a la protección social;
 - la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA), que empezó a funcionar en julio de 2019 y busca impulsar el empleo a través de la promoción de los intercambios comerciales entre las naciones africanas;
 - el Marco de Política Migratoria revisado para África y el Plan 2018-2030, de la UA ¹, y
 - el programa de reforma de las Naciones Unidas, en particular sus componentes relativos al desarrollo, en el que se pide establecer una nueva generación de equipos de las Naciones Unidas en los países y realizar una labor de sincronización y armonización entre los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los programas específicos por país de ciertas entidades específicas, como los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT.
4. La versión original del presente plan se redactó en enero de 2020, cuando el brote de coronavirus todavía se encontraba confinado en China. El brote ha evolucionado desde entonces hasta convertirse en una pandemia mundial, y ha tenido un impacto dramático sobre los trabajadores, las empresas y las instituciones del continente africano. Este impacto, y las medidas que podrían adoptarse para contrarrestarlo, se recogen, en la medida de lo posible, en un anexo incluido en esta versión del plan.

2. Principios de diseño

5. El presente plan se diseñó teniendo en cuenta los principios mencionados más abajo.
- **Enfoque priorizado:** El plan se concentrará en las áreas de trabajo identificadas en la Declaración de Abiyán, así como en tres grupos de población prioritarios (véase la sección 3 más abajo).
 - **Gestión basada en los resultados:** La aplicación del plan contribuirá a la consecución de los resultados establecidos en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 y 2022-2023. Los progresos se medirán a través de los indicadores establecidos en los marcos de resultados correspondientes.
 - **Aplicación a diferentes niveles:** El plan se aplicará simultáneamente en los niveles regional ² y nacional, lo cual también contribuirá a la integración regional en el continente africano.
 - **Armonización:** El plan está en consonancia con todos los marcos pertinentes mundiales y continentales, en particular con los enumerados en el párrafo 3 más arriba.
 - **Acción coordinada:** La Oficina aumentará las alianzas de colaboración y la colaboración con los mandantes de la OIT en pro de una aplicación eficaz del plan.

¹ UA, [Migration Policy Framework for Africa and Plan of Action 2018-2030](#).

² En el presente documento, el término «regional» se utiliza para designar tanto al continente en su conjunto como las áreas geográficas de las comunidades económicas regionales.

- **Sensibilidad ante los conflictos y preparación en caso de desastres:** El plan se basará en los análisis de los factores generadores de conflictos y en los factores de fragilidad a fin de contribuir a consolidar la paz y la resiliencia.

3. Grupos destinatarios prioritarios

6. El plan dedica una atención especial a tres grupos destinatarios que enfrentan una mayor incidencia de retos en el mercado de trabajo en África, a saber:
 - a) las mujeres y los hombres jóvenes de entre 15 y 34 años de edad (que representan el 33,9 por ciento del total de la población africana) ³;
 - b) los trabajadores de la economía informal (85,8 por ciento del empleo en África, incluido el sector de la agricultura) ⁴;
 - c) los trabajadores migrantes (1,4 por ciento del total de la población africana, 2,7 por ciento del total de los trabajadores, 3,4 por ciento de los hombres, 1,9 por ciento de las mujeres) ⁵.
7. Hay importantes superposiciones en la composición de los grupos. En los tres grupos, las trabajadoras y las empresarias, así como las personas en situaciones vulnerables (incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH y el sida, y las poblaciones afectadas por las crisis) ⁶ serán objeto de una atención especial.

4. Estrategia de aplicación por área de trabajo

8. Como se menciona más arriba, cuando proceda, el plan se aplicará simultáneamente a nivel regional y nacional a fin de aprovechar los efectos de escala a través de las sinergias. Las actividades a nivel regional buscarán aumentar las capacidades y los medios de los mandantes tripartitos de la OIT en África para contribuir al diseño y la aplicación de estrategias, políticas y programas para todo el continente como marcos de acción para las ocho comunidades económicas regionales reconocidas por la UA ⁷. Darán prioridad al intercambio de conocimientos y experiencias (cooperación Sur-Sur intraafricana), el establecimiento de instituciones conjuntas, y la facilitación de alianzas de colaboración, iniciativas conjuntas y comunidades de prácticas. Las actividades se centrarán en proyectos, programas y políticas concretos que beneficien directamente a los grupos destinatarios prioritarios antes mencionados en la sección 3.
9. El cuadro del anexo resume las áreas priorizadas de trabajo, que se derivan de los párrafos 1 y 2 de la Declaración de Abiyán. Estas áreas están ampliamente

³ Fuente: [Africa Demographics](#) (en inglés solamente).

⁴ OIT, *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*, tercera edición (Ginebra, 2018).

⁵ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, segunda edición (Ginebra, 2018).

⁶ De acuerdo con la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), esto incluye a: los niños y niñas, las personas jóvenes, las personas pertenecientes a minorías, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los desplazados internos, los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras.

⁷ A saber: la Unión del Magreb Árabe (UMA); el Mercado Común para el África Oriental y Meridional (COMESA); la Comunidad de Estados Sahel-Saharanos (CEN-SAD); la Comunidad de África Oriental (CAO); la Comunidad Económica de los Estados de África Central (CEEAC); la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO); la Autoridad Intergubernamental para el Desarrollo (IGAD), y la Comunidad de Desarrollo de África Meridional (SADC).

interrelacionadas y se refuerzan mutuamente; por ejemplo, la mejora de las competencias y de la tecnología y la instauración de un entorno favorable a las empresas sostenibles aumentará la iniciativa empresarial y las oportunidades de trabajo (y de trabajo independiente) decente de los jóvenes de África. La aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, la extensión de la protección social para todos y el diálogo social inclusivo mejorarán en gran medida las condiciones de vida y de trabajo en las economías informales y rurales. Esto a su vez fomentará la transición a la formalidad y ayudará a abordar los déficits de trabajo decente que afectan a los jóvenes que no pueden encontrar empleo en la economía formal, pero también mejorará el entorno empresarial porque aliviará la presión de la competencia de las empresas informales. El tripartismo y el diálogo social son modalidades de aplicación esenciales del plan. Los párrafos siguientes son una síntesis de la estrategia global de aplicación para cada área de trabajo del plan.

Área de trabajo 1: Trabajos decentes para África, en particular para las mujeres y los hombres jóvenes

10. El reto del empleo en África afecta a todos los grupos de la población, pero las mujeres y los hombres jóvenes son los más duramente afectados. Esto justifica el hecho de centrarse en el empleo juvenil, que no puede tratarse de manera aislada, sino a través de un enfoque integral favorable al empleo.
11. Las estrategias de empleo juvenil en África deben centrarse en la demanda en el mercado de trabajo, mediante la creación de nuevas oportunidades de empleo asalariado decente en los ámbitos públicos y privados, y la mejora del entorno a fin de propiciar el trabajo independiente, individual o colectivo. Estas estrategias deben ir acompañadas de políticas apropiadas de mercado de trabajo para ajustar la oferta a la demanda. Las medidas correspondientes incluyen:
 - a) promover la formulación y la aplicación de políticas integrales favorables al empleo, que abarquen políticas macroeconómicas, sectoriales, de inversión y comerciales, para llevar a cabo un proceso de transformación estructural inclusiva y centrarse en la creación de empleo a gran escala para las mujeres y los hombres jóvenes, incluidos los grupos más vulnerables (personas con discapacidad, personas que viven con el VIH y el sida, los pueblos indígenas y tribales);
 - b) integrar el empleo decente y productivo en la planificación y los presupuestos nacionales;
 - c) integrar la educación empresarial en los sistemas de educación nacionales;
 - d) apoyar el desarrollo de las cadenas de valor, así como la iniciativa empresarial del sector privado y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en los sectores e industrias con potencial para crear empleos para las mujeres y los hombres jóvenes;
 - e) facilitar el empleo independiente colectivo mediante la promoción de las cooperativas y la economía social y solidaria en general;
 - f) promover las inversiones de gran escala intensivas en empleo públicas y privadas, inclusive en los trabajos y servicios distintos del sector de la infraestructura, a fin de aumentar al máximo las oportunidades de empleo y de crear medios de subsistencia sostenibles para los pobres, aprovechando las innovaciones, las nuevas tecnologías y la transformación digital;

- g) aumentar la productividad mediante una mejora del entorno empresarial, la promoción de innovaciones sostenibles de los productos y los procesos, mejoras de las fábricas y los equipos, y mediante tecnologías apropiadas, y
 - h) apoyar el diseño y la aplicación de políticas activas de mercado de trabajo y servicios de empleo.
12. Estas medidas deberían complementarse con un acceso a servicios públicos de buena calidad y a programas integrales de competencias y tecnología (área de trabajo 2), así como a medidas para aumentar la capacidad empresarial y las competencias de gestión empresarial de las mujeres y los hombres jóvenes (área de trabajo 3). Además, los gobiernos deberían establecer una infraestructura integral de apoyo para las empresas de jóvenes mediante la adopción de medidas concretas para mejorar las políticas y procedimientos públicos de adquisiciones, a fin de asegurar la plena participación de las organizaciones de base comunitarias, alentar la utilización de recursos locales, y facilitar el acceso de las empresas locales a trabajos de inversión intensivos en empleo.

Área de trabajo 2: Mejora de las competencias y de la tecnología

13. La oferta del mercado de trabajo debe reforzarse mediante el establecimiento de ecosistemas inclusivos de competencias en los que se reconozca que la educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales, y que son parte integrante de las políticas y programas económicos, fiscales, sociales y de mercado de trabajo que crean empleo decente y productivo y permiten que todas las personas tengan acceso al desarrollo de las competencias. Los programas e instituciones relacionados con la adquisición de competencias deben articularse con sistemas eficaces de información sobre el mercado de trabajo a fin de equilibrar la oferta y la demanda; y anticipar las necesidades en materia de competencias en un mundo del trabajo en rápida evolución. La participación de múltiples instituciones gubernamentales e interlocutores sociales es crucial para diseñar y poner en práctica opciones de aprendizaje flexibles que respondan a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, y que faciliten el reconocimiento de la formación impartida por los organismos gubernamentales y entidades del sector privado, utilizando sistemas flexibles de calificación y de reconocimiento de las competencias, con inclusión de los aprendizajes profesionales.
14. La baja productividad sigue siendo un reto para el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas y, por lo tanto, coarta la realización del trabajo decente. Los aumentos de la productividad, si se distribuyen equitativamente entre el capital y los trabajadores, proporcionan capital, contribuyen a reducir la informalidad y la pobreza de los trabajadores, y mejoran las condiciones de trabajo. Por esta razón es indispensable aumentar las inversiones en tecnología e innovación, en particular en las tecnologías digitales a fin de aprovechar las grandes mejoras de la infraestructura de Internet y de la telefonía móvil del continente africano. Las instituciones relacionadas con las competencias deberían, por consiguiente, prestar mucha más atención en adelante a la formación en competencias relativas a las tecnologías de la información y la comunicación, tanto en lo que respecta a los equipos como a los programas informáticos.

Área de trabajo 3: Transformación inclusiva en pro del trabajo decente en la economía informal y rural

15. En su abrumadora mayoría, la fuerza de trabajo africana está empleada en la economía informal (lo que incluye la agricultura de subsistencia), en la que prevalecen importantes

déficits de trabajo decente. Además, la mayoría de las empresas en África se encuentran en la economía informal y se caracterizan por la baja productividad y los bajos salarios. La Recomendación núm. 204 proporciona orientaciones a los Estados Miembros acerca de medidas para fomentar la transición hacia la formalidad como un medio para alcanzar el trabajo decente para todos. En consonancia con la Recomendación núm. 204, la OIT ha elaborado herramientas de diagnóstico para evaluar la informalidad entre las empresas y diseñar medidas destinadas a reducir los obstáculos a la inscripción de empresas, alentar la formalización, mejorar la productividad, facilitar el diálogo entre los operadores formales e informales, y reforzar los mecanismos de control de la aplicación y el cumplimiento de los marcos reglamentarios nacionales. Estas medidas se aplicarán a través del plan a nivel nacional y, cuando proceda, a nivel regional.

16. Alrededor del 60 por ciento de la población africana vive en zonas rurales y el 55 por ciento de la fuerza de trabajo africana se dedica a ocupaciones rurales que se caracterizan por altos niveles de informalidad, déficits de trabajo decente y vulnerabilidad ante el cambio climático. Además, la cobertura de protección social es más baja en las zonas rurales que en las urbanas y muchos productores rurales (sobre todo los agricultores de subsistencia) están excluidos de cualquier forma de diálogo social. Esta situación requiere un proceso de transformación estructural inclusivo como el previsto en el Programa de desarrollo integral de la agricultura en África de la UA (CAADP). Es necesario concretar este programa a nivel nacional a través de estrategias de empleo rural que prioricen el aumento de la productividad y la diversificación económica, y a nivel regional a través de la supresión de los obstáculos al comercio de los productos agrícolas. Es esencial incrementar las inversiones públicas y privadas en la agricultura.
17. Las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* de la OIT ⁸ ofrecen principios y puntos de entrada para ayudar a los mandantes a diseñar estrategias integradas y coherentes para una transición justa que aumente al máximo las oportunidades de trabajo decente y que a la vez asegure la justicia social, en consonancia con la reciente iniciativa «[Climate Action for Jobs Initiative](#)». En este contexto, el plan prevé lo siguiente:
 - reforzar las capacidades para evaluar los impactos del cambio climático, la degradación y la resiliencia ambiental sobre el empleo, la sociedad y la economía;
 - reforzar las capacidades para formular políticas y programas coherentes para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles a nivel nacional, sectorial o local, lo que incluye la iniciativa empresarial ecológica y el desarrollo de la cadena de valor, y
 - fortalecer los mecanismos de diálogo social y la coherencia de las políticas en pro de una transición justa.

Área de trabajo 4: Un entorno favorable a las empresas sostenibles

18. La OIT ha constituido un acervo de conocimientos especializados con las evaluaciones del programa «Un entorno propicio para las empresas sostenibles» (EASE). Ya se han llevado a cabo evaluaciones en 12 países africanos. Sin embargo, es necesario reforzar la aplicación de las recomendaciones formuladas por las evaluaciones del EASE, de modo que pueda traducirse en la práctica el contenido sólido que proporcionan estas

⁸ Puede consultarse en el sitio [web](#).

evaluaciones a efectos de crear un entorno favorable a la iniciativa empresarial y a las empresas sostenibles. También es importante iniciar evaluaciones comparativas regionales y subregionales de los entornos empresariales a fin de desarrollar los conocimientos acerca de las prácticas óptimas y fomentar el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias entre países. El Programa y Presupuesto para 2020-2021 prioriza las medidas destinadas a incrementar la capacidad de los Estados Miembros para crear un entorno propicio a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, así como para ayudar a las empresas a adoptar nuevos modelos empresariales, tecnología y técnicas que les permitan mejorar su productividad y sostenibilidad; esto incluye las cooperativas y las organizaciones de economía social y solidaria.

19. En muchos países africanos existen organismos de promoción y apoyo para las empresas, pero deberían reforzarse y ampliarse, en primer lugar, ampliando los grupos beneficiarios, que deberían incluir no solo a las pymes tradicionales, sino también a las microempresas de la economía informal a fin de facilitar su transición a la economía formal, e igualmente las organizaciones de economía social y solidaria. En segundo lugar, este objetivo se podría lograr ampliando el alcance de los servicios con el fin de abarcar el acceso a los recursos e insumos productivos, los conocimientos y los servicios financieros (lo que incluye el acceso al crédito), a fin de fomentar los nexos con los mercados nacional y mundial, y de crear oportunidades para añadir valor e innovar.
20. La OIT seguirá promoviendo la plena aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de 2017, inclusive a través de medidas de apoyo a los mandantes tripartitos en el continente africano.
21. Con respecto a la productividad, la OIT adopta un enfoque integrado que aborda la productividad y los déficits de trabajo decente en tres niveles distintos pero interrelacionados:
 - a nivel de la empresa el enfoque incluye la formación en materia de gestión, el desarrollo de las competencias, la innovación, la seguridad y salud en el trabajo, la promoción de la cooperación en el lugar de trabajo y la distribución de los aumentos de productividad entre los trabajadores y los empleadores;
 - a nivel sectorial el enfoque busca aumentar el acceso a la información y los vínculos de mercado en pro de un crecimiento sostenible, y fortalecer la formación profesional y el sistema de desarrollo de las competencias, y
 - a nivel nacional el enfoque aprovecha las alianzas de colaboración estratégicas, promueve la coordinación para las políticas, leyes y reglamentos de nivel macro a través del tripartismo y el diálogo social a fin de crear un entorno favorable al aumento de la productividad.
22. Este enfoque debería ser adoptado por los centros de productividad nacionales, aunque actualmente estos centros solo existen en ocho países africanos. Además de reforzar la capacidad de los centros existentes en África, sería importante establecer esos centros en otros países africanos.

Área de trabajo 5: Tripartismo y diálogo social efectivos e inclusivos

23. Para que el diálogo social sea efectivo, debe haber organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, fuertes y representativas, capaces de ejercer el derecho de libertad sindical y disfrutar del derecho de negociación colectiva. También se requieren administraciones del trabajo que dispongan de suficientes recursos y con

capacidad para resolver problemas y buscar compromisos y las instituciones de diálogo social deben ser sólidas. En el contexto de África, más del 85 por ciento de los trabajadores se dedican a la economía informal. De allí la importancia de alentar y apoyar a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores a fin de que integren a las organizaciones de la economía informal e interactúen y se asocien proactivamente con estas. También es importante aumentar la capacidad de las administraciones del trabajo para abordar los retos persistentes en materia de trabajo decente en la economía informal.

24. Más específicamente, los programas elaborados con el plan han de:

- reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los planos nacional y regional, en consonancia con la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional (GB.335/INS/9), inclusive a través de su activa participación en el diseño y la ejecución de proyectos, así como en los procesos de reforma de las Naciones Unidas;
- fortalecer la capacidad de las administraciones del trabajo para permitirles promover los procesos de diálogo social y participar en ellos;
- reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para hacer extensivos sus servicios y su afiliación a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;
- mejorar los mecanismos para mantener un diálogo social eficaz e inclusivo, fortaleciendo la capacidad y el impacto de las diversas formas de diálogo social, también a nivel transfronterizo;
- desarrollar iniciativas de los interlocutores sociales a nivel de comunidades económicas regionales, y
- proporcionar asesoramiento y asistencia sobre cómo dar participación a los actores de la economía informal en los procesos de diálogo social.

Área de trabajo 6: Protección social para todos y protección para todos los trabajadores

25. Solo un 18 por ciento de la población africana recibe por lo menos una prestación de protección social. La mayoría de las personas excluidas trabaja en la economía informal y muchas de ellas se encuentran atrapadas en un círculo vicioso de vulnerabilidad, pobreza y exclusión social. Para dar acceso universal a una protección social completa, adecuada y sostenible, es necesario:

- desarrollar estrategias nacionales de protección social que se sustenten en compromisos políticos y presupuestarios y basadas en un diálogo social efectivo;
- establecer tanto regímenes contributivos como no contributivos, sensibles a las cuestiones de género y a la problemática del VIH, que protejan a las personas de los riesgos a lo largo de su ciclo de vida y que prevengan la pobreza y la vulnerabilidad, y
- consolidar y mejorar la gobernanza financiera y administrativa de los sistemas nacionales de protección social para asegurar su sostenibilidad económica a largo plazo.

26. Estas medidas se aplicarán mediante un enfoque sistémico, inclusive a través del programa emblemático de la OIT [Programa sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos](#) (en inglés y francés solamente).
27. La OIT estima que el número de trabajadores migrantes en África ronda los 13 millones de personas ⁹, y es probable que este número aumente en vista de los cambios demográficos y como consecuencia del cambio climático. Hacen falta instituciones del trabajo más inclusivas para proporcionar igualdad de trato a los trabajadores migrantes y velar por la protección efectiva de sus derechos y sus condiciones laborales. Es necesario establecer marcos de migración laboral equitativos y eficaces, mediante el diálogo social y la cooperación intergubernamental a nivel nacional y transnacional, para asegurar la igualdad de trato de los trabajadores migrantes, prevenir las vulneraciones de derechos humanos y el *dumping* social, y promover el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. La Oficina trabajará para aumentar la capacidad de los mandantes para establecer marcos, instituciones y servicios equitativos y eficaces en materia de migración laboral a fin de proteger a los trabajadores migrantes, como se detalla en el producto 7.5 del Programa y Presupuesto para 2020-2021.

Área de trabajo 7: Aplicación efectiva de las normas del trabajo actualizadas y promoción de la igualdad de género

28. La aplicación efectiva en la legislación y en la práctica de las normas internacionales del trabajo genera un ciclo virtuoso de desarrollo centrado en las personas que aumenta la productividad y eleva los niveles de vida. Es importante mencionar que las normas y la ratificación de las normas deben responder a la evolución de las modalidades en el mundo del trabajo y apoyar un programa de transformación que permita alcanzar la igualdad de género. La Oficina seguirá promoviendo la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los gobiernos africanos, haciendo hincapié en las normas fundamentales y de gobernanza, y en el reemplazo de los instrumentos superados por normas actualizadas. Proporcionará una asistencia técnica que responda a las necesidades de los mandantes, reforzará la capacidad de las administraciones del trabajo para desarrollar y controlar la aplicación de la legislación en pro de una gobernanza efectiva del mercado de trabajo, y presentará informes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Esto incluirá también iniciativas de desarrollo de la capacidad destinadas a los interlocutores sociales y a las estructuras de diálogo social.
29. Según estimaciones de la OIT, alrededor de 72,1 millones de niños africanos se encuentran en situación de trabajo infantil, y de este total 31,5 millones trabajan en condiciones peligrosas. Por otra parte, 3,7 millones de africanos son víctimas de trabajo forzoso ¹⁰. Para abordar este problema, la UA (Tercer Comité Técnico Especializado de la Unión Africana sobre Desarrollo Social, Trabajo y Empleo (STC-SDLE-3)) adoptó en diciembre de 2019 un plan de acción decenal para erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas y la esclavitud moderna en el mundo del trabajo. La Oficina, a través del presente plan, apoyará la aplicación del plan de acción a nivel de los países y a nivel regional, con el apoyo técnico del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso (IPEC+).

⁹ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers 2018* (en inglés solamente).

¹⁰ Fuentes: OIT, Estadísticas sobre el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos.

30. Las investigaciones de la OIT muestran que siguen existiendo brechas de género en el mercado de trabajo de África, como se muestra en el cuadro siguiente.

▶ **Brechas de género en los mercados de trabajo africanos** (promedios panafricanos, en porcentaje)

Indicador	Mujeres	Hombres
Tasa de actividad	54,3	72
Tasa de población ocupada	50,1	67,5
Sin estudios, trabajo ni formación (NI-NI)	25,6	15,5
Empleo en la economía informal	89,7	82,7
Proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección	20,3	79,7

Fuente: ILOSTAT.

31. Para abordar esta situación, en función de las prioridades establecidas en el resultado 6 del Programa y Presupuesto para el bienio 2020-2021, las actividades previstas en el plan harán lo siguiente:

- promover un programa de transformación que permita alcanzar la igualdad de género, que reconozca la relación que existe entre el trabajo del cuidado no remunerado y el trabajo remunerado, reconozca, reduzca y redistribuya el trabajo del cuidado no remunerado, y atienda las necesidades de compensación y de representación de los trabajadores del cuidado;
- contribuir a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como se pide en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190);
- promover y aplicar el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y
- aumentar la capacidad de los mandantes para promover y asegurar la igualdad de oportunidades, de participación y de trato para las mujeres y los hombres, incluida la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

5. Responsabilidades en la aplicación

32. A través de la Declaración de Abiyán, los mandantes del continente africano se comprometieron a «hacer del trabajo decente y del empleo productivo una realidad para la juventud de África, desarrollar las competencias, las tecnologías y la productividad como herramientas esenciales para mejorar el futuro del trabajo en África, transformar la economía rural informal en África para instaurar el trabajo decente, respetar las normas internacionales del trabajo, promover el diálogo social y hacer realidad la igualdad de género». Por consiguiente, la responsabilidad principal de la consecución de las prioridades identificadas en la Declaración recae en los mandantes, es decir, los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos africanos. Con un mayor apoyo de la Oficina, los gobiernos deberían asegurarse de que las prioridades del plan se reflejen debidamente en las estrategias de desarrollo y en los presupuestos nacionales, y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participen efectivamente en el diseño, la aplicación y el seguimiento de los proyectos y programas

iniciados bajo los auspicios del plan. Además, los mandantes deberían asegurarse de que las prioridades del plan se reflejen en los nuevos PTDP y en los existentes.

33. La Oficina apoyará a los mandantes mediante la consecución de los productos definidos en el Programa y Presupuesto para 2020-2021 y para 2022-2023. También ayudará a los Estados Miembros a diseñar y aplicar proyectos de cooperación para el desarrollo nacionales y regionales acordes con la Declaración de Abiyán y su plan de aplicación, basándose en las orientaciones de la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional ¹¹, y en la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo para 2020-2025. La Oficina seguirá aumentando y diversificando sus esfuerzos de movilización de recursos para la cooperación para el desarrollo en África, recurriendo incluso a fuentes de financiación no tradicionales tales como las economías emergentes del Sur global, entidades privadas, bancos de desarrollo y fuentes de financiación nacionales. Se asegurará de que los mandantes tengan una participación efectiva en el diseño, la aplicación y el seguimiento de esos proyectos, y que todos los proyectos pertinentes incluyan elementos relacionados con la creación de capacidad de los mandantes.
34. La aplicación del plan requiere alianzas de asociación sólidas y focalizadas en los planos nacional regional y mundial. El establecimiento de alianzas de asociación es esencial para la Agenda 2030 (objetivo 17), para la Agenda 2063 de la UA (objetivo 19), para la Declaración del Centenario y para el Programa de Trabajo Decente. En el plano nacional, podrían ser muy útiles las siguientes alianzas de asociación que fueron concertadas para apoyar el plan con:
 - los miembros de los equipos por país de las Naciones Unidas;
 - las instituciones financieras internacionales;
 - los grupos temáticos de los asociados para el desarrollo encargados de las cuestiones de empleo y protección social;
 - los comités interministeriales de coordinación;
 - las instituciones de diálogo social;
 - los parlamentarios;
 - las instituciones académicas, y cuando proceda;
 - las organizaciones de la sociedad civil.
35. Las 13 oficinas de país de la OIT de la región desempeñarán un papel clave en iniciar y nutrir esas alianzas de colaboración.
36. La alianza de colaboración con las comunidades económicas regionales de África es esencial para el plan; la OIT ha concertado acuerdos formales de asociación con cinco de las ocho comunidades económicas regionales reconocidas por la UA, a saber, la CAO, la CEEAC, la CEDEAO, la IGAD y la SADC; los memorandos de entendimiento con la CAO y con la SADC fueron renovados en 2018 y 2019, respectivamente. La cooperación con las comunidades económicas regionales podría intensificarse a través de los Programas de Trabajo Decente regionales, como el acordado con la SADC, y los que se están elaborando con la CAO y la CEDEAO. La Oficina seguirá reforzando sus actividades de cooperación y dando apoyo a los tres centros de formación en administración del trabajo en África (Centro Regional Africano de Administración del Trabajo, Centro Regional

¹¹ GB.335/INS/9.

Africano de Administración del Trabajo, y Centro Regional Árabe de Administración del Trabajo y el Empleo), dado que pueden desempeñar un importante papel para dar apoyo al plan.

37. La Oficina ampliará e intensificará la ya muy dinámica cooperación que mantiene con las instituciones panafricanas, incluida la Comisión de la Unión Africana (CUA), el Organismo de Desarrollo de la Unión Africana (AUDA-NEPAD), el Banco Africano de Desarrollo (BAfD), y la Comisión Económica para África (CEPA) de las Naciones Unidas. Las alianzas de colaboración con estas instituciones desempeñarán un papel esencial en la aplicación de los componentes continentales del plan.

6. Seguimiento y presentación de informes

38. La Oficina seguirá de cerca continuamente los progresos realizados en la aplicación del plan e informará de sus logros como parte de su informe bienal sobre la aplicación del programa.
39. La Oficina preparará un informe sobre la aplicación del plan que se someterá a examen por la 15.^a Reunión Regional Africana (2023).

► Apéndice

Áreas de trabajo	Programa y Presupuesto 2020-2021, productos	Principales actividades	
		A nivel regional	A nivel de país
1. Empleos para África, en particular para las mujeres y los hombres jóvenes	3.1 3.5	<ul style="list-style-type: none"> • Formular orientaciones de política sobre políticas macroeconómicas y sectoriales favorables al empleo para los países africanos. • Formular una estrategia UA-OIT de empleo de los jóvenes para África. • Organizar el intercambio de conocimientos y la asistencia mutua al integrar el trabajo decente y al formular políticas de empleo nacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a los gobiernos para que integren el empleo en los marcos de políticas y presupuestarios nacionales. • Apoyar la ratificación del Convenio núm. 122 y la formulación y aplicación de políticas nacionales de empleo. • Apoyar a los organismos para el desarrollo empresarial a fin de que proporcionen servicios a los jóvenes empresarios, incluso a los de la economía social y solidaria.
2. Mejora de las competencias y de la tecnología	5.1 5.2 5.3	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la aplicación de la Estrategia continental para la enseñanza y la formación técnicas y profesionales de la UA (TVET), en particular a través de una mayor participación de los interlocutores sociales, lo que incluye la creación de instituciones de formación laboral regionales y multilingües abiertas a estudiantes de todos los países africanos. • Promover la inclusión del reconocimiento de las competencias y la cooperación como un elemento de la integración regional en la labor de las comunidades económicas regionales. • Facilitar la cooperación a nivel de la UA con el Banco de Tecnología de las Naciones Unidas y con el mecanismo de creación de capacidad en apoyo a la ciencia, la tecnología y la innovación dedicados a los países menos adelantados a través de las comunidades económicas regionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la formulación y la aplicación de políticas inclusivas e integrales de competencias laborales y aprendizaje permanente. • Promover un aumento de las inversiones en el desarrollo de las competencias laborales. • Adoptar medidas activas para reducir el desfase de las competencias en el mercado de trabajo, inclusive mediante consultas con los mandantes tripartitos. • Promover la reducción de la inadecuación de las competencias a través de sistemas de información sobre el mercado de trabajo. • Facilitar la introducción de métodos innovadores tales como los aprendizajes en el medio laboral y los aprendizajes laborales de alta calidad.

Áreas de trabajo	Programa y Presupuesto 2020-2021, productos	Principales actividades	
		A nivel regional	A nivel de país
3. Transformación inclusiva en pro del trabajo decente en la economía informal y rural	3.1 3.2 3.3 4.3	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el programa continental UA-OIT «Trabajo Decente para la Transformación de la Economía Informal en África», lo que incluye la organización de foros regionales de intercambio de conocimientos sobre formalización. • Contribuir a la aplicación del Programa integral para el desarrollo de la agricultura en África (CAADP). • Formular y aplicar un programa continental sobre la economía azul en los Estados insulares africanos. • Diseñar y aplicar programas regionales y transfronterizos de empleos verdes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover facilidades de crédito, exenciones arancelarias a la importación, apoyos a la formación y a la tecnología a fin de facilitar el uso de la tecnología moderna. • Apoyar el diseño y la aplicación de programas nacionales para la formalización de la economía informal con arreglo a la Recomendación núm. 204. • Contribuir a la formulación y la aplicación de estrategias de empleo rural, incluida la promoción de actividades no agrícolas. • Apoyar a los Estados Miembros africanos para diseñar y aplicar estrategias en materia de empleos verdes.
4. Un entorno favorable a las empresas sostenibles	4.1 4.2	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el pleno aprovechamiento de la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA) y la libre circulación de las personas en toda la UA. • Apoyar las comunidades económicas regionales en sus esfuerzos por fomentar la integración económica regional y las empresas conjuntas. • Promover el desarrollo y la difusión de conocimientos y prácticas óptimas para la promoción de un entorno empresarial favorable. • Facilitar la cooperación regional entre los organismos nacionales de apoyo a las pymes y los centros de productividad. • Reforzar la Asociación Panafricana para la Productividad (APAP). 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las reformas relacionadas con las políticas, reglamentarias e institucionales para aumentar el desarrollo, la productividad y el crecimiento de las empresas sostenibles. • Contribuir al establecimiento y el fortalecimiento de los organismos de apoyo para promover y formalizar las pymes. • Aumentar los conocimientos y la capacidad de los mandantes de la OIT por lo que se refiere a factores clave para el aumento de la productividad. • Apoyar los centros de productividad nacionales para aplicar programas de productividad y de cooperación en el lugar de trabajo.

Áreas de trabajo	Programa y Presupuesto 2020-2021, productos	Principales actividades	
		A nivel regional	A nivel de país
5. Tripartismo y diálogo social efectivos e inclusivos	1.1 1.2 1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores regionales y subregionales, con inclusión de BusinessAfrica, CSI-África y la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA), para aplicar la Declaración de Abiyán. • Reforzar la estructura tripartita y la capacidad del Comité Técnico Especializado de la UA para promover el diálogo social a través de asistencia técnica. • Establecer o reforzar organizaciones de trabajadores y de empleadores en las comunidades económicas regionales y apoyar a instituciones regionales sólidas y eficaces de diálogo social. • Promover la participación de jóvenes, personas con discapacidades y organizaciones de la economía informal como observadores ante el STC-SDLE e instituciones regionales de diálogo social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a nivel nacional y regional. • Asociar a las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores a todas las actividades que se lleven a cabo para aplicar la Declaración de Abiyán. • Ampliar el mandato y las competencias de las instituciones de diálogo social para abarcar todos los ámbitos relacionados con el desarrollo económico y social. • Mejorar la eficacia y la capacidad de integración de las instituciones y mecanismos nacionales de diálogo social y establecerlas allí donde aún no existen; prever la representación efectiva de los intereses de los jóvenes, las personas con discapacidades y los actores de la economía informal en instituciones y procesos de diálogo social; en el marco de la Recomendación núm.204 y de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo (2018).

Áreas de trabajo	Programa y Presupuesto 2020-2021, productos	Principales actividades	
		A nivel regional	A nivel de país
6. Protección social para todos y protección para todos los trabajadores	7.5	<ul style="list-style-type: none"> Seguir aplicando el Plan de protección social para la economía informal y los trabajadores rurales (SPIREWORK) a nivel continental. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyar la mejora de la cobertura, la adecuación y la gobernanza de los sistemas de protección social, inclusive para los trabajadores y las pymes de la economía informal. Apoyar el diseño y la aplicación de programas de transferencias en efectivo destinados a hogares que viven por debajo del umbral de la pobreza y a grupos vulnerables. Contribuir a diseñar y establecer políticas e instituciones nacionales relacionadas con la migración laboral.
	8.1		
	8.2	<ul style="list-style-type: none"> Organizar a nivel regional intercambios de conocimientos, experiencias y sistemas respecto de: i) la ampliación de la cobertura de la protección social, y ii) transferencias en efectivo destinadas a los grupos más vulnerables. Continuar y ampliar el Programa Conjunto de Migración Laboral para África UA-CEPA-Organización Internacional para las Migraciones (OIM)-OIT. Promover reglamentaciones eficaces que faciliten la circulación de los trabajadores dentro de las comunidades económicas regionales. 	
	8.3		
7. Aplicación efectiva de las normas del trabajo actualizadas y promoción de la igualdad de género	1.3	<ul style="list-style-type: none"> Organizar, a través del STC-SDLE de la UA y de las comunidades económicas regionales, el intercambio de conocimientos y experiencias sobre el control de las normas internacionales del trabajo y la presentación de los informes conexos. Contribuir a la aplicación y el seguimiento del plan de acción sobre trabajo forzoso y trabajo infantil de la UA, incluso mediante actividades para diseñar programas regionales. Promover la plena aplicación de la Estrategia para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer 2018-2028. Promover la adopción de programas regionales sobre igualdad de género en el mundo del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Reforzar las administraciones del trabajo, en particular los servicios de inspección del trabajo, para asegurar el control efectivo de las normas internacionales del trabajo y la presentación de los informes conexos. Apoyar la formulación y la aplicación de políticas, programas y leyes apropiados para la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil. Contribuir a la formulación, de leyes, instituciones y programas destinados a la consecución de la igualdad de género en el trabajo. Aumentar la participación de las mujeres en las actividades empresariales y de dirección.
	2.2		
	2.3		
	6.3		
	7.1		

► Pertinencia de las respuestas a la COVID-19

Área de trabajo	Impacto de la COVID-19 en el ámbito del trabajo	Posibles medidas de respuesta	Recursos
Empleos decentes para África, en particular para las mujeres y los hombres jóvenes	Las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19 afectarán en particular a las mujeres y los hombres jóvenes. En un sitio web de la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes se presentan cinco razones que respaldan esta afirmación. Según estimaciones de la OIT uno de cada seis jóvenes se encuentra sin trabajo a causa de la COVID-19	<p>En respuesta a la crisis financiera mundial de 2007-2008, la OIT elaboró un Pacto Mundial para el Empleo que posteriormente fue aprobado por las Naciones Unidas. Muchas de las prescripciones de política que contenía pueden aplicarse también a la respuesta a la COVID-19.</p> <p>Las políticas activas de mercado de trabajo podrían constituir una estrategia de respuesta clave, particularmente en los países con una gran proporción de trabajadores rurales/informales.</p>	<p>La OIT ha publicado directrices sobre cómo evaluar el impacto sobre el empleo de la crisis de la COVID-19. Después de la adopción del Pacto Mundial para el Empleo en 2009, se han publicado alrededor de 20 reseñas de políticas relacionadas con el mismo.</p> <p>El Departamento de Empleo de la OIT ha reunido material y herramientas específicas sobre la COVID-19 en su página de recursos. Hay una segunda página de recursos centrada en la respuesta del Programa de Inversiones Intensivas en Empleo a la COVID-19.</p> <p>El impacto de la COVID-19 en los jóvenes se encuentra documentada en esta página web. La Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes está llevando a cabo una encuesta mundial sobre la juventud y la COVID-19.</p>
Mejora de las competencias y de la tecnología	La pandemia está teniendo un profundo impacto en la transmisión de las competencias profesionales. Al haberse suspendido la formación en las aulas en muchos países, los estudiantes deben recurrir a sistemas de formación profesional en línea, para los que se necesitan costosos equipos que los	La crisis ofrece una oportunidad para desarrollar soluciones de aprendizaje más flexibles que aprovechen mejor la enseñanza a distancia y las soluciones digitales, siempre y cuando se movilicen recursos humanos y financieros suficientes para garantizar el acceso universal a las tecnologías digitales.	En este ámbito se ha creado una página web especial con material específico sobre el tema de la COVID-19 y las competencias y la empleabilidad, que incluye reseñas sobre políticas y notas de orientación.

Área de trabajo	Impacto de la COVID-19 en el ámbito del trabajo	Posibles medidas de respuesta	Recursos
Transformación estructural inclusiva en pro del trabajo decente en la economía informal y rural	<p>hogares más pobres no pueden permitirse. Los aprendizajes, incluso los que se realizan en entornos informales, sufren interrupciones a causa de los confinamientos.</p> <p>La pandemia de COVID-19 podría tener un impacto positivo en la difusión de las nuevas tecnologías, en particular las que permiten la colaboración en línea (las plataformas de trabajo, la economía de plataformas digitales), la automatización y la producción descentralizada (impresión 3D).</p> <p>Los trabajadores y los agentes de la economía informal serán los más afectados por la pandemia porque: <i>a)</i> no están protegidos por redes de seguridad social; <i>b)</i> no están cubiertos por seguros de salud; <i>c)</i> no pueden protegerse suficientemente contra las infecciones, y <i>d)</i> tienen el riesgo más alto de caer en la pobreza.</p> <p>Las restricciones a la circulación pueden impedir el acceso de los agricultores a los mercados, con la consiguiente reducción de los ingresos rurales. Además, a medida que restaurantes, hoteles, bares y escuelas se cierran, los productores rurales se enfrentan a una disminución de la demanda. La pandemia también podría tener un grave impacto sobre la</p>	<p>La pandemia provocará cambios permanentes en el mundo del trabajo, en particular un aumento del trabajo de oficina desde casa que, a largo plazo, podría incrementar la productividad laboral. Es posible que, a corto plazo, el acortamiento de las cadenas de suministro reduzca el factor de productividad total; sin embargo, a largo plazo, aumentará la resiliencia de la producción.</p> <p>Ante la posible expansión de la economía informal a raíz de la COVID-19, se requieren esfuerzos aún mayores para estabilizar los ingresos y los medios de vida en la economía informal, así como para extender la protección social, el diálogo social y los derechos laborales a esta economía, de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).</p> <p>La pandemia ha puesto de manifiesto el carácter esencial de la agricultura y la producción rural. Esto podría incitar a los gobiernos a invertir en el desarrollo rural, después de la pandemia, para disminuir la dependencia de los mercados mundiales.</p>	<p>El portal de la OIT sobre la COVID-19 y el mundo del trabajo incluye una selección de herramientas y recursos sobre la relación entre la pandemia y la tecnología y la innovación.</p> <p>En los últimos meses se han publicado varias reseñas/notas informativas sobre políticas y herramientas prácticas específicamente relacionadas con la COVID-19, entre ellas: «La crisis de COVID-19 y la economía informal», una estimación del impacto de las medidas de confinamiento sobre la economía informal («Impact of lockdown measures on the informal economy»), y una herramienta para evaluar el impacto de la COVID-19 en las empresas y los trabajadores de la economía informal.</p> <p>Recientemente se ha publicado una Nota informativa sobre el impacto de la COVID-19 en la agricultura y la seguridad alimentaria. En el sitio web</p>

Área de trabajo	Impacto de la COVID-19 en el ámbito del trabajo	Posibles medidas de respuesta	Recursos
	<p>producción y el procesamiento de productos agrícolas con alto coeficiente de mano de obra, debido a la escasez de trabajadores y al cierre de las fronteras. A esto se suman los problemas derivados de la mayor exposición de los trabajadores agrícolas a diversos riesgos de seguridad y de salud, y riesgos ambientales y biológicos.</p>		<p>correspondiente de la FAO puede obtenerse más información al respecto.</p>
<p>Un entorno favorable a las empresas sostenibles</p>	<p>La pandemia tiene un impacto negativo dramático sobre las empresas de todos los tamaños, siendo las micro y pequeñas empresas las más afectadas.</p>	<p>La estabilización, la recuperación, el desarrollo y la expansión de las empresas contribuirán a la recuperación de la economía y el empleo una vez que la pandemia esté controlada. Esto podría incluir también opciones no convencionales, como que los trabajadores se hagan cargo de las empresas en quiebra.</p>	<p>La Biblioteca de la OIT ha recopilado varias guías de investigación sobre las empresas y las cooperativas. Se están publicando periódicamente recursos para las empresas específicos sobre la COVID-19.</p>
<p>Tripartismo y diálogo social efectivos e inclusivos</p>	<p>Los procesos e instituciones de diálogo social se ven interrumpidos por los confinamientos y las medidas de distanciamiento físico.</p>	<p>El diálogo social es un mecanismo indispensable para atenuar los efectos catastróficos de la pandemia sobre el empleo y las empresas, y diseñar una estrategia común para la reconstrucción posterior a la recuperación. Para ello se necesitan organizaciones de trabajadores y empleadores y administraciones del trabajo fuertes y eficaces. El diálogo social constituye el cuarto pilar de la respuesta en materia de políticas a la pandemia de COVID-19 recomendada por la OIT.</p>	<p>Recientemente se ha publicado una reseña de políticas sobre el papel del diálogo social en la gestión de la crisis causada por la COVID-19.</p>
<p>Protección social y laboral para todos</p>	<p>Los sistemas de protección social se han visto sometidos a una enorme presión a causa de la pandemia. Esto incluye el evidente impacto sufrido por los sistemas de salud y los seguros de salud, así como</p>	<p>La pandemia ha demostrado que los países que cuentan con sistemas de protección social integrales y universales responden a la crisis mucho mejor que los que no los tienen. Esto motivará a los gobiernos para invertir más en</p>	<p>La OIT mantiene un Monitor de Protección Social dedicado a registrar las respuestas en materia de protección social a la COVID-19 en todo</p>

Área de trabajo	Impacto de la COVID-19 en el ámbito del trabajo	Posibles medidas de respuesta	Recursos
	<p>la necesidad de pagar prestaciones de desempleo o de proporcionar asistencia social a un creciente número de personas sin empleo.</p> <p>La seguridad y salud en el trabajo (SST) es una de las áreas más afectadas por la pandemia; las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores y los clientes (cierre de empresas, distanciamiento social, etc.) están teniendo graves repercusiones en la economía.</p>	<p>protección social y establecer pisos de protección social nacionales una vez que haya remitido la pandemia. Se han incluido medidas de protección social en los pilares 2 y 3 de la respuesta en materia de políticas a la pandemia de COVID-19 recomendada por la OIT.</p> <p>Los gobiernos, las empresas, los trabajadores y el público en general extraerán enseñanzas de las medidas relacionadas con la SST que se adopten para contener la propagación del coronavirus; es probable que esto mejore la protección de todos contra las infecciones virales, y, sin duda, servirá de base para la respuesta que se dé a las pandemias en el futuro. La «Protección de los trabajadores en el lugar de trabajo» constituye el pilar 3 de la respuesta consolidada de la OIT a la COVID-19.</p>	<p>el mundo, y ha publicado una Nota informativa sobre este tema.</p> <p>En las páginas relacionadas del portal sobre la COVID-19 de la OIT se publican orientaciones específicas sobre cuestiones relativas a la SST y la COVID-19.</p>
<p>Aplicación efectiva de las normas del trabajo actualizadas y promoción de la igualdad de género</p>	<p>La pandemia podría tener tres efectos sobre las normas internacionales del trabajo: i) es posible que los inspectores del trabajo no puedan supervisar la aplicación de las normas debido a los confinamientos y las restricciones de viaje; ii) el creciente desempleo podría incitar a los empleadores sin escrúpulos a suspender o flexibilizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y iii) a causa del cambio de las prioridades es posible que los gobiernos retrasen la ratificación de las normas.</p>	<p>Las normas internacionales del trabajo abarcan todos los aspectos del mundo del trabajo y proporcionan orientaciones sobre una amplia variedad de temas. Una norma especialmente pertinente es la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), que ofrece asesoramiento sobre la aplicación de estrategias coherentes y globales para la recuperación y la resiliencia.</p> <p>Los retos asociados a la pandemia han puesto de manifiesto el papel crucial de las profesiones en las que las trabajadoras son mayoría: los servicios de salud, la industria del cuidado de personas, el trabajo doméstico, el comercio minorista, etc.</p>	<p>En una reciente nota informativa de la OIT se resumen las principales disposiciones de las normas internacionales del trabajo pertinentes para el brote de COVID-19.</p> <p>Recientemente se han elaborado orientaciones específicas y herramientas prácticas sobre la relación entre la COVID-19 y la igualdad de género, así como una nota de orientación sobre cómo evitar el estigma y la discriminación de las personas infectadas por coronavirus.</p>

Área de trabajo	Impacto de la COVID-19 en el ámbito del trabajo	Posibles medidas de respuesta	Recursos
	<p>Las medidas de distanciamiento físico impuestas a raíz de la pandemia tienen un gran impacto en los sectores con altas tasas de empleo femenino. Los cierres de escuelas y guarderías han aumentado las necesidades de cuidado infantil de manera exponencial, lo que afecta con especial intensidad a las madres trabajadoras.</p>	<p>Esto podría conllevar la revalorización de esas profesiones. Las modalidades de trabajo flexible introducidas por muchas empresas podrían beneficiar a las mujeres a largo plazo.</p>	
