



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

# Construir para cumplir desde la Comunicación

*El papel de la comunicación en la creación de  
una cultura de respeto por los derechos laborales*



Guía para Comunicadores Institucionales



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

# Construir para cumplir desde la Comunicación

*El papel de la comunicación en la creación de  
una cultura de respeto por los derechos laborales*



**Guía para Comunicadores Institucionales**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008  
Primera edición 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

*Proyecto “Verificación del Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco”*

*Construir para cumplir desde la Comunicación: El papel de la comunicación en la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales.*

*San José, Costa Rica, Oficina Internacional del Trabajo, 2008.*

*Derecho del trabajo, Trabajo decente, Normas internacionales del trabajo, Prensa, Comunicación.*

13.11.2

*Datos de catalogación de la OIT*

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en la Oficina Internacional del Trabajo. Ofi plaza del Este, edificio B, Tercer piso, o pidiéndolas al Apartado Postal 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica. Teléfono: (506) 2207-8700 o a la Fax: (506) 2224-2678.

Consulte nuestra página web en la dirección: <http://www.oit.or.cr>

Impreso en Costa Rica

*“Construir para cumplir desde la Comunicación”. El papel de la comunicación en la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales.*

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)  
Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

Proyecto “Verificación del Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco”

Coordinación General: Bente Sorensen

Textos: Alely Pinto Bautista

Ilustraciones: Oscar Sierra

Diseño e Impresión: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

2008

Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

## *Presentación*

### *Primera parte*

Los derechos fundamentales en el mundo del trabajo .....	7
Los derechos laborales y el Trabajo Decente .....	7
Los Convenios Fundamentales del Trabajo .....	8
La responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales .....	9
El Libro Blanco .....	9
Los temas prioritarios del Libro Blanco .....	10
Los Planes de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco .....	10
El papel de la OIT en el seguimiento a las recomendaciones del Libro Blanco .....	11

### *Segunda Parte*

Apuntes sobre la situación sociolaboral de la región .....	12
--	----

### *Tercera parte*

El papel de las y los comunicadores .....	14
Comunicadores y comunicadoras: actores clave .....	14
Desafíos de las y los comunicadores .....	15
Actuar con estrategia desde la comunicación .....	15
Áreas para la acción de las y los comunicadores .....	18

<i>Más información sobre derechos laborales</i> .....	22
---	----

<i>Sitios de interés en internet</i> .....	22
--	----

### *Anexos*

Ejemplo de plan .....	24
-----------------------	----

# Presentación

Si bien la región de Centroamérica y República Dominicana ha dado pasos importantes en el reconocimiento de los derechos del trabajo, todavía tiene desafíos significativos para avanzar en su aplicación efectiva. Frente a esa situación, los países desarrollan acciones encaminadas a hacer realidad esos derechos. Dichos esfuerzos requieren, entre otras cosas, de una resonancia social que promueva la construcción de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

En el proceso de construir esa cultura es importante el concurso de muchos actores sociales y, entre éstos, los comunicadores institucionales tienen la oportunidad de jugar un papel de primer orden aportando sus conocimientos y su experiencia para contribuir a crear nuevos significados sociales, nuevas formas de recrear la realidad, desde una comunicación orientada a promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

Esta Guía contiene aportes de conocimientos adquiridos en el proceso de promover los derechos laborales desde la comunicación y abre espacio para incorporar las experiencias e ideas de sus lectores y lectoras.

El documento consta de tres partes. En la primera se desarrollan algunos conceptos básicos sobre los derechos laborales. En la segunda se hace un pequeño retrato de la situación sociolaboral en la región. La tercera esboza el papel que pueden jugar los comunicadores institucionales y resume algunas acciones de comunicación mediante las cuales se puede contribuir a promover una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

Se agradece a las y los comunicadores institucionales de Centroamérica y República Dominicana, que con su meticulosa revisión y aportes, contribuyeron a la elaboración de este documento.

## Los derechos fundamentales en el mundo del trabajo

### Los Derechos Laborales y el Trabajo Decente

Los Derechos Laborales Fundamentales son, ante todo, Derechos Humanos y forman parte de un concepto mayor denominado Trabajo Decente.

El concepto de Trabajo Decente está íntimamente ligado con los Derechos Humanos. Esto, por cuanto en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, específicamente en su artículo 23, se refiere a los derechos relacionados con el mundo laboral y se señala, entre otros aspectos, que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo similar, a organizarse para la defensa de sus intereses y a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la **dignidad humana**.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al Trabajo Decente como aquel *“trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*.

El Trabajo Decente da respuesta a aspiraciones de las personas como son el contar con: oportunidades de empleo, ingreso digno, protección, igualdad de trato, espacios de organización y libre expresión; y posibilidades del desarrollo personal.

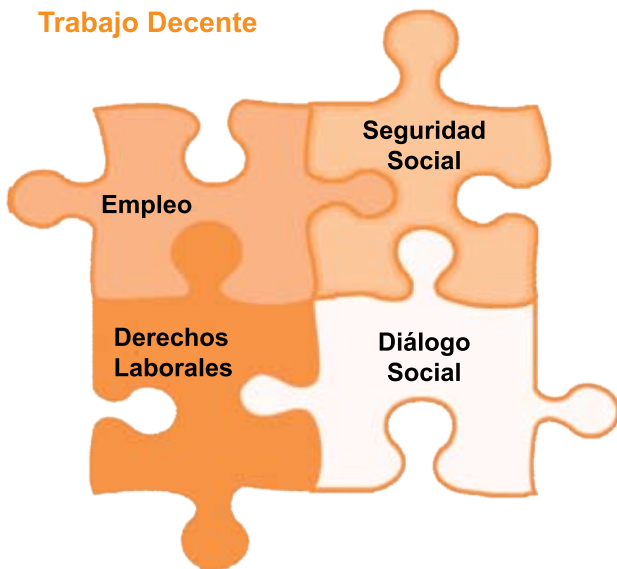
La promoción del Trabajo Decente, tarea en la que se encuentran comprometidos los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), sin duda contribuirá a combatir la pobreza, reducir la desigualdad social, propiciar el desarrollo y generar bienestar en el mundo laboral.

Los derechos laborales son una pieza fundamental del Trabajo Decente y éste no puede darse sin el cumplimiento de aquellos. De hecho, uno de los obstáculos para crear trabajo decente en los países de Latinoamérica son las violaciones de los



derechos laborales que tienen origen en factores como la desinformación y la negligencia, así como debido a causas estructurales como la pobreza y la informalidad de la economía.

### Trabajo Decente



La aplicación de los derechos laborales es vital para que la democracia se extienda a todos los niveles sociales.

El espíritu de los Derechos Fundamentales en el Trabajo está contenido en la **Declaración de la OIT de 1998**, donde se expresa el compromiso de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de respetar y defender los valores humanos fundamentales.

Dicha declaración abarca cuatro áreas: **a) La libertad de asociación, libertad sindical** y el derecho de **negociación colectiva**, orientada a la promoción del diálogo social y la democracia; **b) La eliminación del**

**trabajo forzoso u obligatorio**, que posibilite la promoción de trabajo decente para todos; **c) La abolición del trabajo infantil**, y en su lugar la promoción de la educación y la protección de los niños y niñas; y **d) La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación**, que se traduce en la promoción de la equidad en el mundo del trabajo.

## Los Convenios Fundamentales del Trabajo

Los derechos contenidos en la Declaración de la OIT están expresados en los **Convenios Fundamentales del Trabajo** (ocho de los 188 convenios adoptados hasta el día de hoy por la OIT) que constituyen una clara expresión de principios que reflejan los derechos humanos. Estos convenios son:

#### **En relación con la eliminación del trabajo forzoso**

No. 29 – Trabajo forzoso u obligatorio  
No. 105 – Abolición del trabajo forzoso

#### **En relación con la eliminación de la discriminación**

No. 100 – Igualdad de remuneración  
No. 111 – Discriminación en materia de empleo y ocupación

#### **En relación con la eliminación del trabajo Infantil**

No. 138 – Edad mínima de admisión al empleo  
No. 182 – Prohibición de las peores formas de trabajo infantil

#### **En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización**

No. 87 – Libertad sindical y protección al derecho de sindicación  
No. 98 – Derecho de sindicación y de negociación colectiva



## ***La responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales***

La responsabilidad de garantizar la aplicación de las Convenciones Internacionales y de respetar los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales, recae en última instancia en el Estado (a través de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial) que se encuentra en la obligación de impulsar políticas y programas en las áreas de:

- PROMOCION (creación de cultura de respeto por los derechos)
- PREVENCIÓN ( formulación de políticas sociales)
- APLICACIÓN (creación de políticas en diversos ámbitos y en casos individuales)
- SANCION (programada o de oficio y ante denuncias)

Pero, más allá del Estado, también tienen responsabilidad: empleadores, trabajadores, consumidores, productores, docentes, artistas y las personas individualmente. Asimismo, son responsables las instituciones como la iglesia, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras empresariales, los sindicatos, las universidades y los medios de comunicación.

***¡El compromiso también corresponde a los comunicadores y las comunicadoras!***

## ***El Libro Blanco***

El documento *“La dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”*, más conocido como el *Libro Blanco*, es un informe generado en el año 2005, que contiene recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales y al fortalecimiento de las instituciones responsables de vigilar por la implementación de las recomendaciones en 6 países de la región.

Dicho informe es el resultado de un trabajo conjunto realizado por los Viceministros de Trabajo, Economía y/o Comercio de Centro América y República Dominicana. Los compromisos allí contenidos son los que cada país ha considerado necesarios para avanzar en el respeto a la legislación laboral.

El Libro Blanco contiene compromisos nacionales y regionales en seis áreas específicas, en las que cada país ha seleccionado sus ámbitos particulares de intervención.

## Los temas prioritarios del Libro Blanco:



- **Libertad de Asociación, Sindicatos y Negociación Colectiva:** legislación laboral y su aplicación
- Necesidades presupuestarias y de personal de los **Ministerios de Trabajo**
- Fortalecimiento del **sistema judicial** en materia laboral
- Garantías de protección contra la **discriminación** en el trabajo
- Peores formas de **Trabajo infantil**
  - Fomento de una **cultura de cumplimiento**

## Los Planes de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco

Son planes donde se especifican los **resultados, indicadores, actividades y responsables** de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. Cada uno de los países de Centroamérica y República Dominicana cuenta con su Plan de Implementación y tiene un plazo estipulado entre 2007 y 2010 para alcanzar los objetivos allí expresados.

Los **objetivos** varían de país a país de acuerdo con sus realidades. En general aspiran a: dotar de recursos a las instituciones rectoras en materia laboral, fortalecer la inspección laboral, mejorar capacidades de los operadores de justicia laboral, apoyar a las unidades promotoras de la igualdad de género, ejecutar planes para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, desarrollar capacidades de mediación y diálogo social y armonización de la legislación con los convenios internacionales sobre libertad sindical, entre otros. Además, destaca el interés de los países en propiciar - tanto en los trabajadores y empleadores, como en la población en general - el conocimiento de los derechos laborales y los procedimientos para protegerlos.

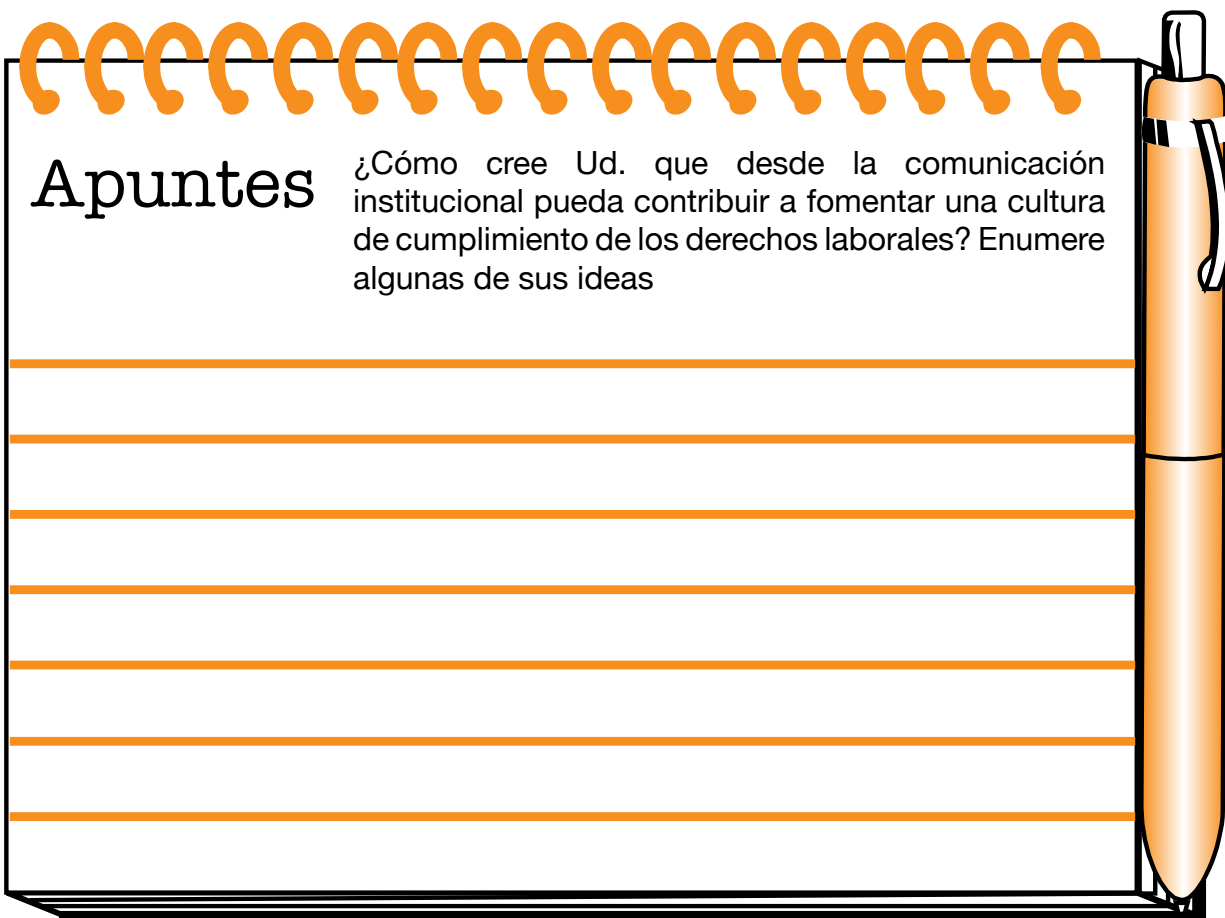


Los objetivos que se han planteado los países de la región, evidencian el papel tan importante que pueden jugar las y los comunicadores, como coayudantes en el proceso para hacer realidad estas aspiraciones.

### **El papel de la OIT en el seguimiento a los compromisos del Libro Blanco**

Como se puede ver en el contenido del *Libro Blanco*, los firmantes de dicho documento solicitaron a la OIT “que elabore una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministros en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”.

Esta solicitud llevó al surgimiento del **Proyecto Verificación** de la OIT, cuyo objetivo es apoyar a los países en sus esfuerzos por mejorar la aplicación de los derechos laborales, entre otras estrategias, mediante la verificación de los avances en la implementación de las recomendaciones del *Libro Blanco*. El proyecto cubre los 6 países de la región.



**Apuntes** ¿Cómo cree Ud. que desde la comunicación institucional pueda contribuir a fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales? Enumere algunas de sus ideas

# Segunda Parte

## Apuntes sobre el panorama sociolaboral de la región

La región de América Central y República Dominicana se caracteriza por una serie de **desigualdades** sociales. En las siguientes líneas se puede encontrar algunos datos reveladores de los problemas que se presentan en el mundo laboral de estos países.

De una fuerza laboral de 20 millones de personas, mayores de 15 años, **1.4 millones** están desempleadas.

Las **mujeres** enfrentan mayores niveles de desempleo que los hombres: La tasa de desempleo urbano femenina es una vez y media (1.5) superior a la masculina. Es decir que **por cada dos hombres desempleados hay tres mujeres desempleadas**.



La tasa de desempleo de los **jóvenes** abarca entre dos a cuatro veces las tasas de los adultos. **Seis de cada diez jóvenes** están precariamente ocupados. Estos jóvenes se desempeñan **en ocupaciones sin cobertura de protección** en salud y/o pensiones.

**Siete de cada diez empleos** se encuentran en micro y **pequeñas empresas**, muchas veces sin la debida protección para sus trabajadores.

El 42% de trabajadores de la región no ha logrado completar la **escuela** primaria.

Se estima que solamente una persona trabajadora de cada tres está cubierta por el sistema de **seguridad social**.



Si bien todos los países de la región han ratificado los **Convenios Fundamentales del Trabajo**, su aplicación efectiva todavía muestra desafíos significativos en una región donde más de dos millones de **niños y niñas se encuentran trabajando** cuando deberían estar en la escuela; aún se denuncian **asesinatos de sindicalistas**; y se observan **desigualdades** en materia de contratación y salarios **de las mujeres**, en relación con los hombres.



Este panorama plantea el desafío de asegurar la **efectiva aplicación de los derechos fundamentales** en el campo laboral y la urgencia de promover el **Trabajo Decente** en la región.

### *Una región con déficit de trabajo decente*

Igual que ocurre en otras partes del mundo, las personas de América Central y de República Dominicana enfrentan brechas y exclusiones, como consecuencia del desempleo y subempleo, trabajos de poca calidad, trabajo peligroso e ingresos inseguros, negación de derechos, desigualdad de género, explotación laboral, falta de representación y voz, escasez de protección y solidaridad para enfrentar enfermedades, discapacidad o vejez, entre otras situaciones.

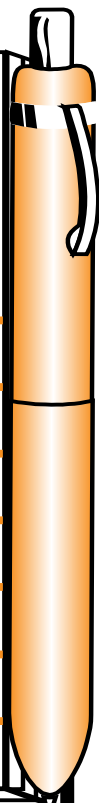
De ahí que los esfuerzos que se realizan en los países para promover el trabajo decente están orientados a evitar los riesgos de ese déficit que, sumado a otros factores, contribuye a profundizar las brechas sociales y atenta contra la estabilidad política de los países.



## Apuntes

Refiera algunas acciones de comunicación que se pudiera emprender para informar y/o sensibilizar sobre los retos que tiene su país para mejorar la situación laboral de sus habitantes.

Handwriting practice area consisting of seven horizontal orange lines within a rectangular frame.



## El papel de las y los comunicadores



### **Comunicadores y comunicadoras: actores clave**

Las y los comunicadores institucionales son actores clave para promover una cultura de cumplimiento. Entre otros actores importantes en nuestra sociedad, las personas integrantes de las oficinas de comunicación pueden dar un valioso aporte a la promoción de los derechos laborales.

Estos profesionales desempeñan un papel fundamental en la creación y recreación de sentidos, de formas de ver la realidad. Los y las comunicadores tienen una gran oportunidad ya que pueden contribuir a poner fin a mitos y estereotipos que limitan el goce de los derechos humanos y propiciar formas de interpretar el mundo.

#### **Ejemplo 1.**

En un entorno donde muchas personas consideran normal que las mujeres tengan menos acceso al empleo o a la igualdad de salario, sería muy valioso un esfuerzo de comunicación orientado a referir el derecho a la no discriminación y a la equidad laboral. Esto supone un trabajo de deconstrucción, es decir, transformar la forma tradicional de ver el mundo, en este caso las relaciones de género en el ámbito laboral.

#### **Ejemplo 2.**

En un contexto social donde muchas personas ven el trabajo infantil como algo positivo pues según cierto imaginario social “trabajar les permite formarse”, los y las comunicadores pueden jugar un papel muy importante si desarrollan esfuerzos para visibilizar los perjuicios a la salud física, mental y social que puede tener, por ejemplo, el trabajo infantil doméstico. Como ya se ha comprobado, este tipo de trabajo expone a niñas, mayoritariamente, y a niños, a riesgos como quemaduras o cortaduras por cocinar, adquirir deformaciones físicas por alzar objetos o personas pesadas, sufrir de depresión por trabajar en solitario, o bien, ver dañadas sus relaciones interpersonales por trabajar en un ambiente de aislamiento social. Un esfuerzo de comunicación podría estar orientado a cambiar la forma tradicional de ver el trabajo infantil y a producir un nuevo significado del mismo, enfocándolo como una violación a los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.

## Desafíos de las y los comunicadores

Dada la relevancia que la comunicación puede tener para crear nuevos significados en materia de derechos laborales, los y las comunicadores tienen retos como:

- Hacer **lectura** de los procesos sociales e identificar los vacíos de conocimiento en materia de derechos laborales
- Ser capaces de diseñar **estrategias** e impulsar procesos de comunicación
- Actuar de forma **propositiva**
- Usar con creatividad las **técnicas** de comunicación

## Actuar con estrategia desde la comunicación

La clave de una comunicación efectiva está en actuar estratégicamente. Esto evitará la dispersión de esfuerzos y recursos y posibilitará procesos de comunicación más exitosos. Contribuir a construir una cultura de cumplimiento de la legislación, desde la comunicación, requiere **pensar estratégicamente** y a partir de esto **planificar**.

Lo anterior demanda, entre otras cosas:

### ✓ **Poseer conocimiento**

Por una parte esto implica **que la o el comunicador conozca** la materia en torno de la cual desarrollará esfuerzos de comunicación, en este caso la relacionada con **los derechos laborales** y los compromisos asumidos por el país. Por otra parte, también implica saber cuáles son **las percepciones y conocimientos** que tienen los públicos de la institución sobre esa materia para así elaborar mensajes apropiados a esos destinatarios. Lo ideal es iniciar el proceso con un diagnóstico de la situación.



### ✓ **Tener claridad de los objetivos, de lo que se desea conseguir con los esfuerzos de comunicación**

En el caso de la promoción de los derechos laborales hay que tener claro, por ejemplo, si lo que se persigue es darlos a conocer, promover que las personas los valoren como derechos humanos, informar sobre el avance en el cumplimiento, o saber cómo aplicarlos en la práctica. Los objetivos de comunicación deben ser formulados en consonancia con los objetivos de los planes que cada país o institución ha elaborado para mejorar el cumplimiento de los derechos laborales.

✓ **Identificar a los destinatarios de los mensajes**

El contenido y la forma de los mensajes deben tomar en cuenta las características de los destinatarios. Así que la tarea será la de definir cuáles son los públicos estratégicos y, dentro de éstos, definir los prioritarios.

Por el tipo de organizaciones relacionadas con los derechos laborales en cuyo cumplimiento se han comprometido los países de la región, se tiene como públicos a los **trabajadores, los empleadores, los funcionarios públicos y los medios de comunicación**, entre otros.

✓ **Definir claramente los resultados que se espera alcanzar y los indicadores para medirlos**

Esto es fundamental para guiar las acciones y monitorear, lo cual permitirá realizar **evaluaciones** de los procesos de comunicación y sus impactos y realizar ajustes si se requiere.

*Un **resultado esperado** podría ser, por ejemplo, que al final de un proceso de comunicación, a través de la Prensa, los actores del ámbito laboral hayan adquirido conocimiento sobre los derechos laborales y la manera de garantizarlos.*

***Indicadores de proceso** pueden ser, por ejemplo, la cantidad de noticias relacionadas con los derechos publicadas o el número de personas que han presentado denuncias. Un **indicador de impacto**, podría ser, por ejemplo, disminuir la discriminación en el ámbito laboral o propiciar que no se restrinja el derecho de los trabajadores de formar un sindicato.*

✓ **Definir claramente las acciones y recursos a utilizar**

Los planes de comunicación deben precisar el tipo de acciones que se van a desarrollar para alcanzar los objetivos, así como los productos que deberán generarse en el proceso.

*Una **actividad**, por ejemplo, podría ser impartir un taller sobre derechos laborales dirigido a estudiantes de periodismo. Un **recurso** o material a elaborar para esta acción podría ser un rotafolio o un documental.*

Las acciones para promover los derechos laborales pueden pertenecer al campo de la **difusión, la sensibilización, la movilización o la formación**, como se verá más adelante.

✓ **Precisar los recursos presupuestarios**

La definición de las acciones deberá precisar los recursos que demandarán, pues esto nos permitirá desarrollar procesos acordes con nuestras posibilidades presupuestarias.



Tener claridad de los recursos indispensables en comunicación, permitirá, también, que las personas responsables de **Programación** o de Asignaciones Presupuestarias incorporen esas necesidades en los presupuestos de la institución.

✓ **Evaluar los logros y limitaciones de los procesos emprendidos**

La planificación no estará completa sin la evaluación permanente. Evaluar durante el proceso permitirá hacer correcciones sobre la marcha. Evaluar al final, es decir analizar si hemos logrado los resultados esperados, nos dejará muchas lecciones y servirá de base para desarrollar otros procesos de comunicación orientados a profundizar en el conocimiento y promoción de los derechos laborales.

✓ **Monitorear los procesos**

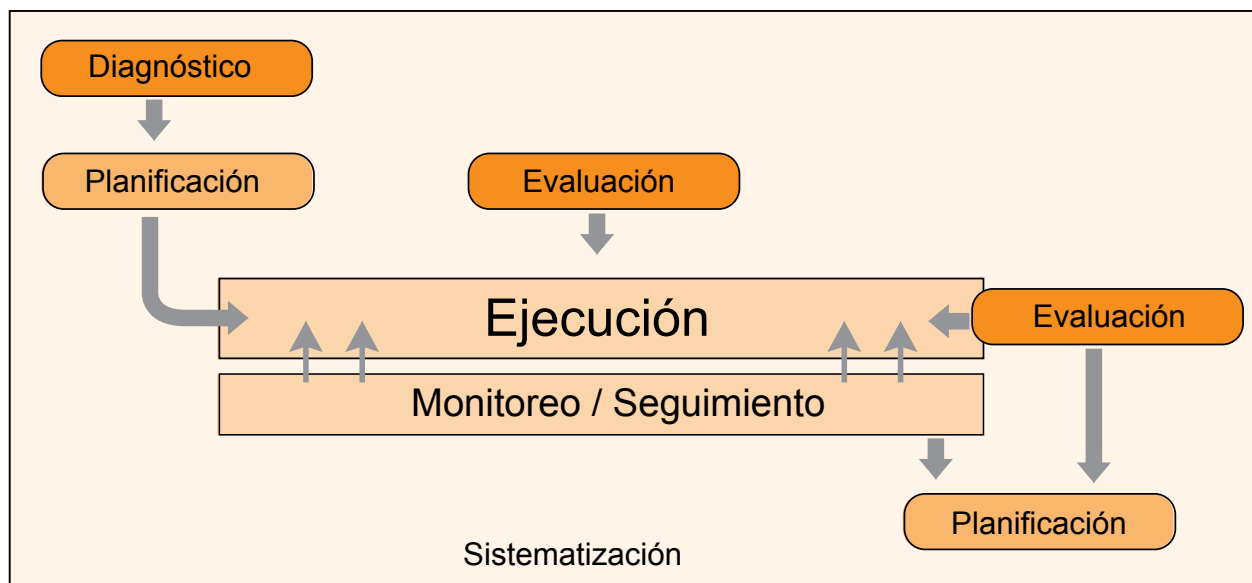
Algo necesario es “seguir la pista” a las acciones desarrolladas. El monitoreo consiste en recoger la información relevante sobre el proceso, que luego nos permita realizar evaluaciones.

✓ **Sistematizar las experiencias**

En un proceso de comunicación es importante no sólo hacer un registro ordenado del mismo, sino también recrear la experiencia interpretándola críticamente. Sistematizar la experiencia nos permitirá extraer lecciones a tomar en cuenta en el siguiente esfuerzo de planificación. Cuando se sistematiza un proceso es más fácil comparar los objetivos planteados con el resultado alcanzado.

*En la siguiente imagen se puede observar más claramente los momentos de un proceso de planificación, monitoreo y evaluación.*

**Modelo  
Planificación-Monitoreo-Evaluación**



## Áreas para la acción de las y los comunicadores

Se tiene al menos cuatro escenarios para participar en la creación de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

### Difusión

Este es el plano en el que se **dan a conocer** los derechos laborales: cuáles son, qué refieren, nivel de aplicación que tiene cada país.

En este nivel es muy útil recurrir a la preparación de materiales como:

- Folletos con información resumida de los derechos laborales
- Espacios en la web con vínculos a los sitios especializados en derechos laborales
- Boletines sobre los compromisos y avances del país en materia de aplicación de los derechos
- Afiches que refieren los derechos que se debe cumplir en el ámbito del trabajo
- Materiales audiovisuales de carácter informativo para televisión y radio

### Sensibilización

Es el escenario en el cual se busca promover que las personas, además de conocer los derechos, **valoren** la importancia de trabajar por su cumplimiento. Aquí juegan un importante papel los esfuerzos como la producción de:

- Spots
- Cuñas
- Materiales impresos
- Banners electrónicos
- Murales

Estos materiales deben **apelar la sensibilidad social** de las personas y provocar el compromiso y la disponibilidad de dar su aporte para que se apliquen los derechos laborales.



### Movilización

Esto comprende procesos en los cuales las personas que ya han sido informadas y sensibilizadas se disponen a **realizar acciones a favor** del cumplimiento de los derechos laborales. La creatividad ha llevado a muchas organizaciones a desarrollar acciones tan variadas como:

- Desfiles
- Maratones
- Campañas de recolección de firmas
- Ferias
- Conciertos
- Espectáculos de danza

- Obras de teatro
- Manifiestos

### **Formación**

Igual que en el caso de la movilización, la formación es un escenario en el cual tienen la oportunidad de participar diversos actores de las organizaciones y constituye un campo abierto para el aporte de los y las comunicadores. En este nivel se desarrollan esfuerzos para profundizar en el conocimiento y cumplimiento de los derechos laborales. Acciones típicas de esta área son:

- Cursos incorporados en el currículo de los diferentes niveles del sistema educativo
- Talleres para actores clave, incluyendo a los comunicadores
- Seminarios virtuales
- Capacitación a periodistas, docentes y otros actores.

**Apuntes** Anote aquí las ideas de acciones que se podría impulsar en su país en las áreas de:

**Información**

**Sensibilización**

**Movilización**

**Formación**

## *El trabajo con la Prensa*

Si bien, como se dijo antes, los públicos con los cuales se puede trabajar son muy diversos, merece particular atención el trabajo con la prensa pues los y las periodistas pueden ser grandes aliados en los esfuerzos por llevar los mensajes de nuestras instituciones a la sociedad y, específicamente, a quienes tienen la responsabilidad de promover el cumplimiento de los derechos laborales en cada país.

Si se tiene en cuenta que los y las comunicadores institucionales son el punto de enlace entre los voceros de la institución y los medios de comunicación, se evidencia la oportunidad que tienen aquellos de contribuir a una mejor información y formación de los y las periodistas.

Cada momento de encuentro con la prensa (una entrevista, una conferencia de prensa u otra actividad) es siempre una oportunidad para suministrar información o sensibilizar sobre la importancia del respeto de los derechos laborales.

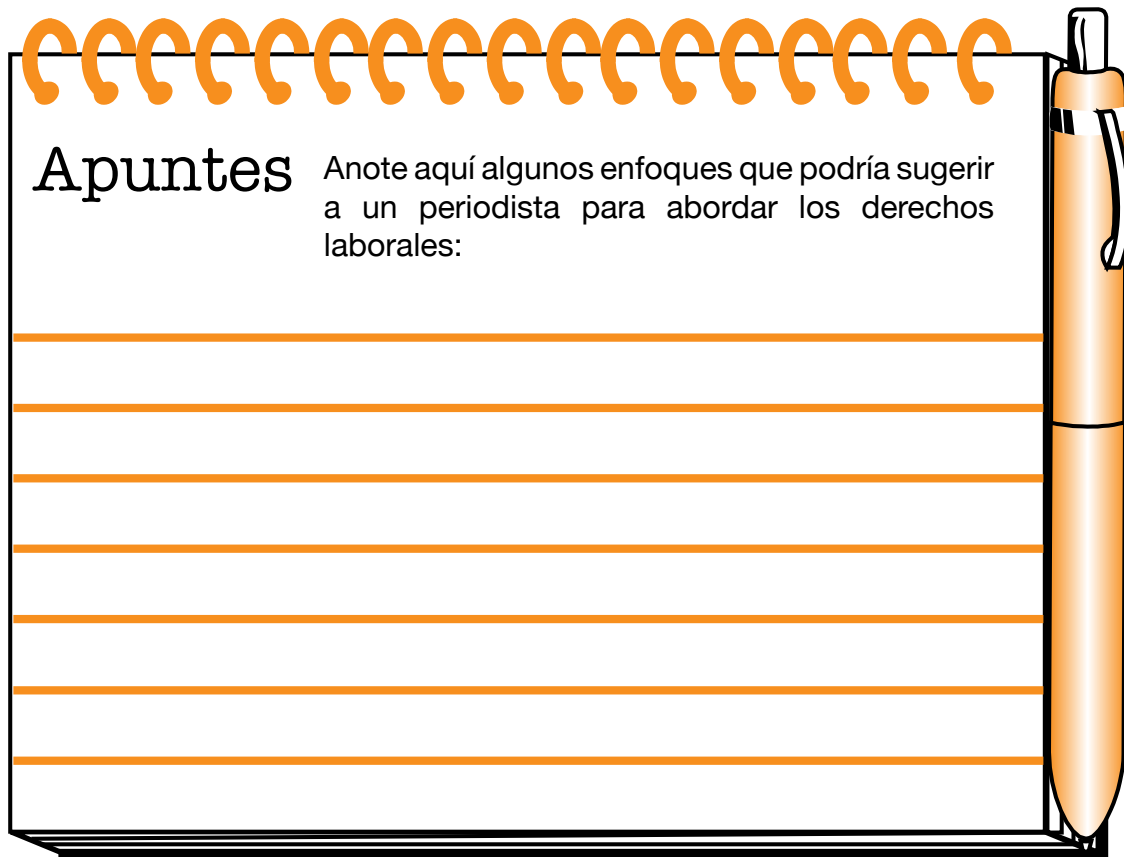
El trabajo con este público requiere, además de una respuesta efectiva a sus demandas de información, una actitud proactiva de incidencia en medios. Esto implica, entre otras cosas, actuar estratégicamente con la Prensa. En las relaciones con los medios de comunicación es importante:

- ✓ Conocer el tratamiento que los medios dan al tema. Esto obliga a un monitoreo constante de las informaciones publicadas.
- ✓ Suministrar, a los y las periodistas de los medios, materiales informativos sobre los derechos laborales y los compromisos del país en temas como adecuación de la legislación, erradicación del trabajo infantil, promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, promoción del derecho a la asociación y la sindicalización, entre otros.
- ✓ Realizar sugerencias de temas y enfoques de cobertura como por ejemplo: nivel de avance de los compromisos internacionales asumidos por el país, promoción de cambios en la legislación, ejemplos de aplicación efectiva de la legislación laboral y otros tratamientos periodísticos que permitan ir más allá de la denuncia de casos específicos. Todo esto desde un enfoque de derechos humanos y de promoción del trabajo decente para hombres y mujeres.





Como se refirió anteriormente, el proceso que los países de la región han iniciado para promover el cumplimiento de derechos laborales se expresa en una serie de compromisos, objetivos y acciones en áreas tan variadas que podrían originar un buen número de tratamientos periodísticos. Muchas veces, el o la periodista, por estar más distante de los procesos, no los advierte, por eso las y los comunicadores institucionales juegan un papel importante visibilizando esos temas y formas de abordajes ante la Prensa.



**Apuntes** Anote aquí algunos enfoques que podría sugerir a un periodista para abordar los derechos laborales:

## *Más información sobre Derechos Laborales*

Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var\\_language=SP](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP)

Agenda Hemisférica

[http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=997&Itemid=979](http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=997&Itemid=979)

Trabajo Decente. Memoria del Director OIT

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

El Libro Blanco

[http://web.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=section&id=33&Itemid=246](http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246)

Planes de implementación del Libro Blanco

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=section&id=33&Itemid=246](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246)

## *Algunos sitios de la red internet relacionados con derechos laborales:*

Oficina Subregional de OIT: [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)

Proyecto Verificación de las recomendaciones del Libro Blanco:

[http://web.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&task=section&id=33&Itemid=246](http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246)

ILOLEX: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala: <http://www.mintrabajo.gob.gt>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador: <http://www.mtps.gob.sv>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras: <http://www.trabajo.gob.hn>

Ministerio de Trabajo al de Nicaragua: <http://www.mitrab.gob.ni>

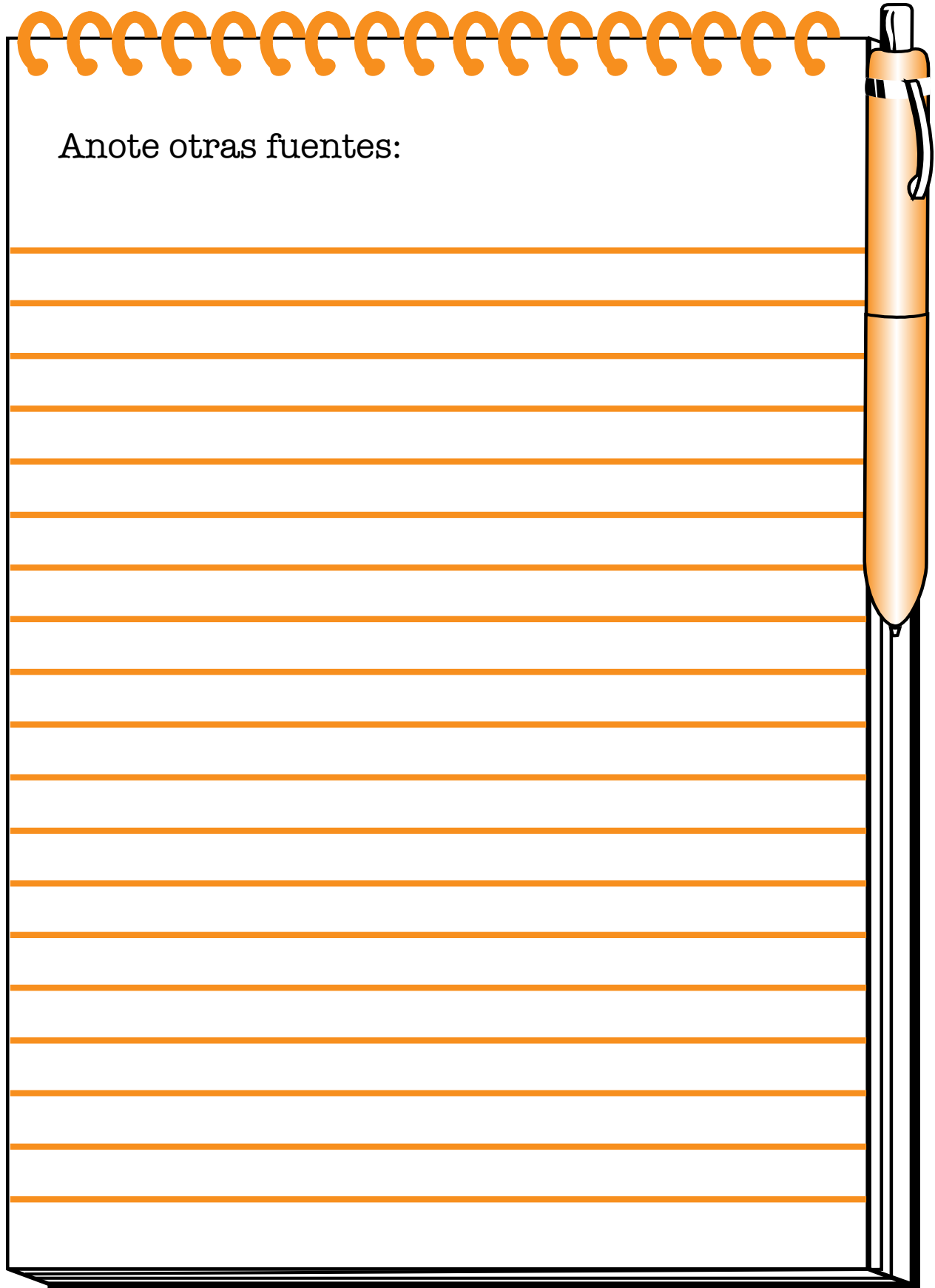
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica: <http://www.ministrabajo.go.cr>

Secretaría de Estado de Trabajo de República Dominicana: <http://www.set.gov.do>

Proyecto Cumple y Gana: <http://www.funpadem.org/laboral>

Ley Laboral: <http://www.leylaboral.com>

NATLEX: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=es](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es)



Anote otras fuentes:

## Anexo I

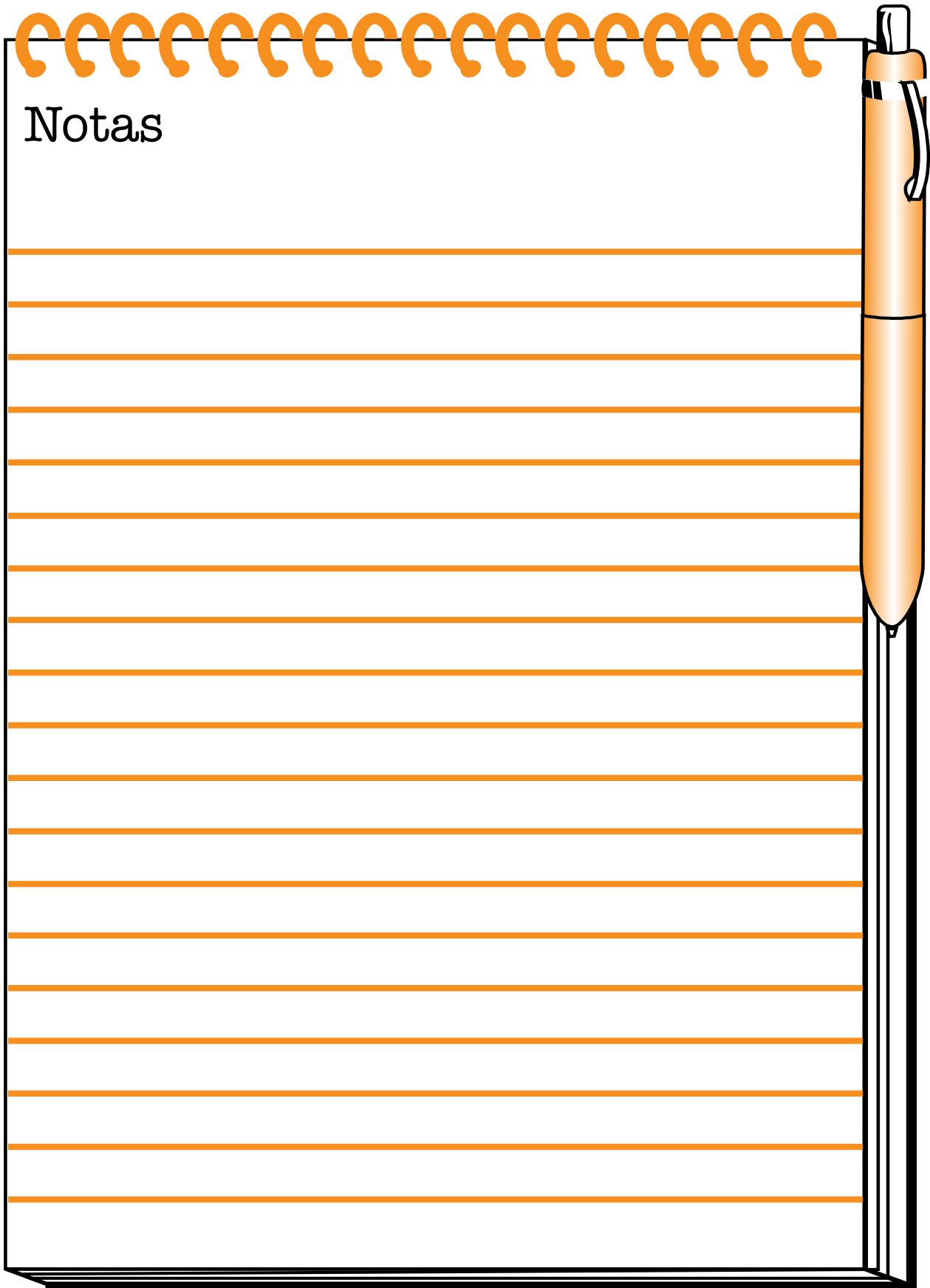
A continuación le presentamos una matriz de planificación estratégica, en la cual hemos destacado los aspectos relacionados con la información y sensibilización sobre derechos laborales de las mujeres. Esto es solo un ejemplo. Usted podrá enriquecerlo con sus aportes en el momento de desarrollar un proceso de comunicación.

### Ejemplo de plan Empleo de calidad para las mujeres

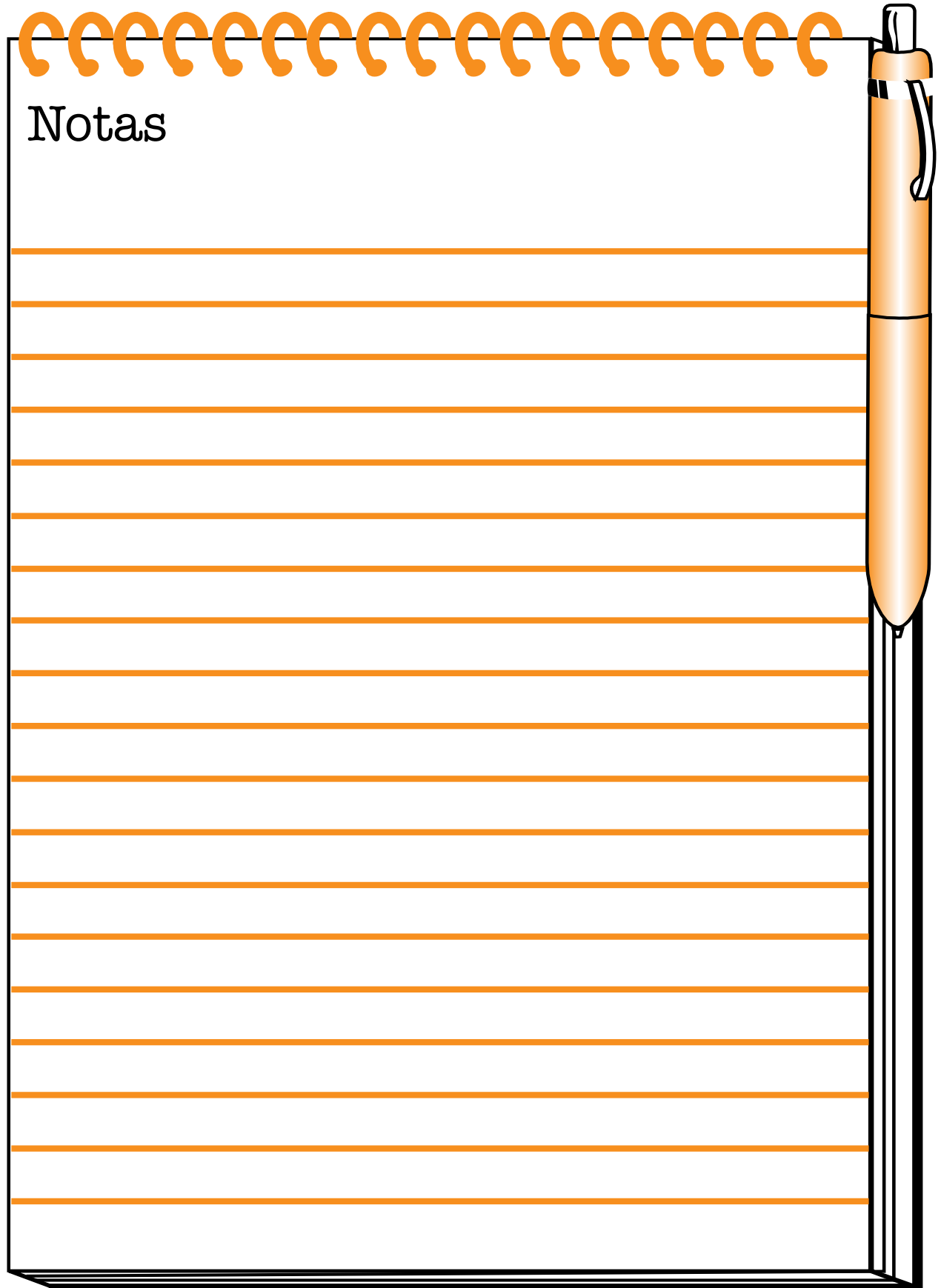
Objetivo:		Indicadores de impacto:
Mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, principalmente el acceso al empleo de calidad		<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha salarial entre hombres y mujeres</li> <li>Tasa de desempleo de hombres y de mujeres</li> <li>Tasa de cobertura de la seguridad social del sector de mujeres trabajadoras</li> </ul>
Objetivos específicos	Resultados esperados	Indicadores de proceso
1. Fortalecer el marco legal que protege y promueve empleos de calidad en las poblaciones más vulnerables, en concordancia con la normativa internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se habrá aprobado reformas a la legislación que fortalecen la legislación laboral en materia de protección y promoción del empleo de calidad de las mujeres.</li> <li>Los sectores clave han participado en los procesos de reforma legal y se han involucrado en su aprobación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de reformas de ley aprobadas</li> <li>Presupuesto dedicado a la divulgación y promoción de las reformas de ley</li> <li>Nivel de apropiación de los sectores clave con respecto a las propuestas de ley aprobadas.</li> </ul>
2. Diseñar e implementar una política nacional de promoción de la equidad de género en el empleo y la ocupación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se habrá establecido una política nacional de promoción de la equidad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuesta de política elaborada y consensuada entre los actores del ámbito laboral.</li> </ul>
3. Sensibilizar e informar a los actores sociales sobre los derechos laborales de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los y las empleadoras conocerán los derechos laborales de las mujeres y han tomado medidas para garantizar su cumplimiento.</li> <li>Las trabajadoras conocerán sus derechos laborales y utilizarán los mecanismos existentes para exigir su cumplimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número y tipo de actividades de divulgación sobre derechos laborales.</li> <li>Número de actividades de formación y reflexión sobre los derechos laborales de las mujeres.</li> <li>Número de denuncias por violaciones a los derechos laborales de las mujeres y porcentaje de sanciones de las mismas.</li> </ul>

Población beneficiaria:			
Todas las mujeres, principalmente aquellas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad (mujeres pobres, mujeres jóvenes o adultas mayores, mujeres migrantes, mujeres de grupos indígenas)			
Público meta:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios/as de instituciones públicas (Asamblea Legislativa, ministerio de trabajo, instancia de la mujer, Poder Judicial, instancia nacional de formación técnica, ministerio de educación)</li> <li>- Empleadores y organizaciones de empleadores</li> <li>- Trabajadores y organizaciones de trabajadores</li> <li>- Personas que trabajan en los medios de comunicación masiva</li> <li>- Universidades y organizaciones sociales</li> </ul>			
Actividades	Calendarización	Presupuesto	Responsables
<b>Objetivo 1</b>			
Elaboración del proyecto de ley	Fecha	\$	Nombres
Consulta y análisis del proyecto de ley con actores clave	Fecha	\$	Nombres
Elaboración de un proyecto de ley consensuado con los actores clave	Fecha	\$	Nombres
<b>Objetivo 2</b>			
Realización de foro nacional sobre los contenidos de la política nacional de promoción de la equidad de género en el empleo y la ocupación	Fecha	\$	Nombres
Elaboración de una propuesta de la política	Fecha	\$	Nombres
Consulta tripartita sobre la propuesta de la política	Fecha	\$	Nombres
Formulación de la política de promoción de la equidad de género	Fecha	\$	Nombres
<b>Objetivo 3</b>			
Realización de un debate sobre los posibles ejes de la política nacional de género	Fecha	\$	Nombres
Desarrollo de una feria sobre derechos laborales de las mujeres trabajadoras, durante la conmemoración del Día del trabajador	Fecha	\$	Nombres
Elaboración y distribución de un dossier para empleadores sobre derechos laborales de las mujeres	Fecha	\$	Nombres
Realización de un taller de formación de formadores del sector sindical, sobre los derechos laborales de las mujeres.	Fecha	\$	Nombres
Realización de un taller para periodistas sobre derechos laborales de las mujeres	Fecha	\$	Nombres
Presentación a la Prensa de la propuesta de reforma a la ley de promoción del trabajo de calidad para las mujeres	Fecha	\$	Nombres
Diseño de un kit informativo sobre el contenido del convenio 111 de la OIT	Fecha	\$	Nombres

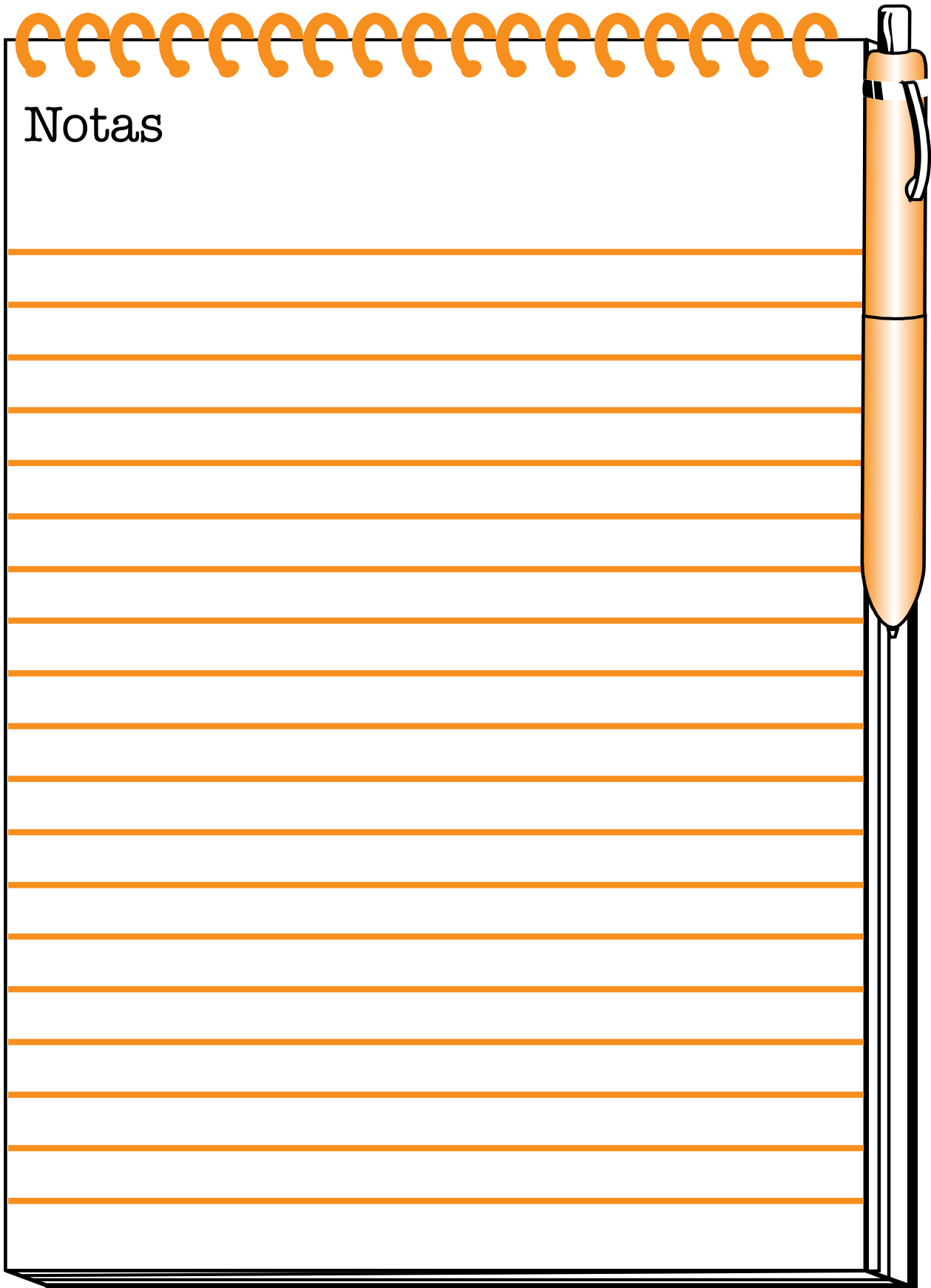




Notas



Notas



Notas



---

Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Proyecto Verificación del Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco  
Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana  
Dirección: Ofiplaza del Este – Edificio B – 3er Piso. Barrio Betania, Montes de Oca, San José  
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica  
Teléfonos: + (506) 22 53 19 62, (506) 22 53 63 44 • Fax: + (506) 22 53 72 13

<http://web.oit.or.cr>

Con el financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos