Cartografia dels drets
Desigualtat de gènere

L'Índex de desigualtat de gènere posa en evidència un retrocés important en termes d'igualtat entre homes i dones en els últims anys.

Índex de desigualtat de gènere (IDG)

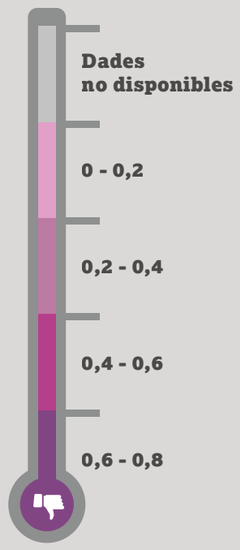
L'IDG mesura la desigualtat entre dones i homes pel que fa a la seva situació en 3 àmbits: salut reproductiva, apoderament i mercat de treball.

Aquesta mesura varia de 0 a 1:
- 0 significa la igualtat perfecta (hi ha igualtat perfecta entre homes i dones).
- 1 significa la desigualtat absoluta.

Pèrdua percentual

Fa referència a la disminució de la igualtat en els avenços obtinguts respecte a les tres dimensions (salut reproductiva, apoderament i mercat de treball) a causa de la desigualtat de gènere en les diferents regions del món.

Font dades mapes: PNUD



Reduim l'impacte mediambiental

Amèrica Llatina i el Carib

41,6% PÈRDUA PERCENTUAL

Xile. El SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile) va iniciar l'any 2008 una campanya de sensibilització pública relativa a les discriminacions laborals que pateixen les dones i a problemes com ara la bretxa salarial. A aquest programa, s'hi van adherir voluntàriament unes 40 empreses. El 2009 es va aprovar a Xile una llei històrica que prohibeix l'existència de bretxes salarials.[3]

A **Colòmbia**, en el sector formal de l'economia, trobem que les dones reben, de mitjana, un 27,58% menys de salari del que reben els homes per la mateixa tasca i categoria. [1]

Unió Europea

12,6% PÈRDUA PERCENTUAL

Finlàndia. País amb dades d'igualtat entre gèneres alta. És en matèria d'educació on més es troba en situació d'igualtat (fins i tot hi ha un índex alt de dones amb educació superior segons el World Economic Forum).[12] Segons la UNWOMEN Finlàndia compta amb un 50% de representació femenina en càrrecs ministerials així com un 41,5% de dones en càrrecs parlamentaris.[11] A més, Finlàndia va ser la pionera pel que fa a la incorporació de la dona al sufragi igualitari. El 1906 el Parlament va aprovar el dret de sufragi i el dret universal de presentar-se com a candidat/a a les eleccions.[4]

Bulgària. El febrer del 2009 el govern va admetre que el país estava afectat per la crisi. Com a resultat, aquell mateix any, 44.000 persones (el 96% de les quals eren dones) havien perdut la seva feina.[2]

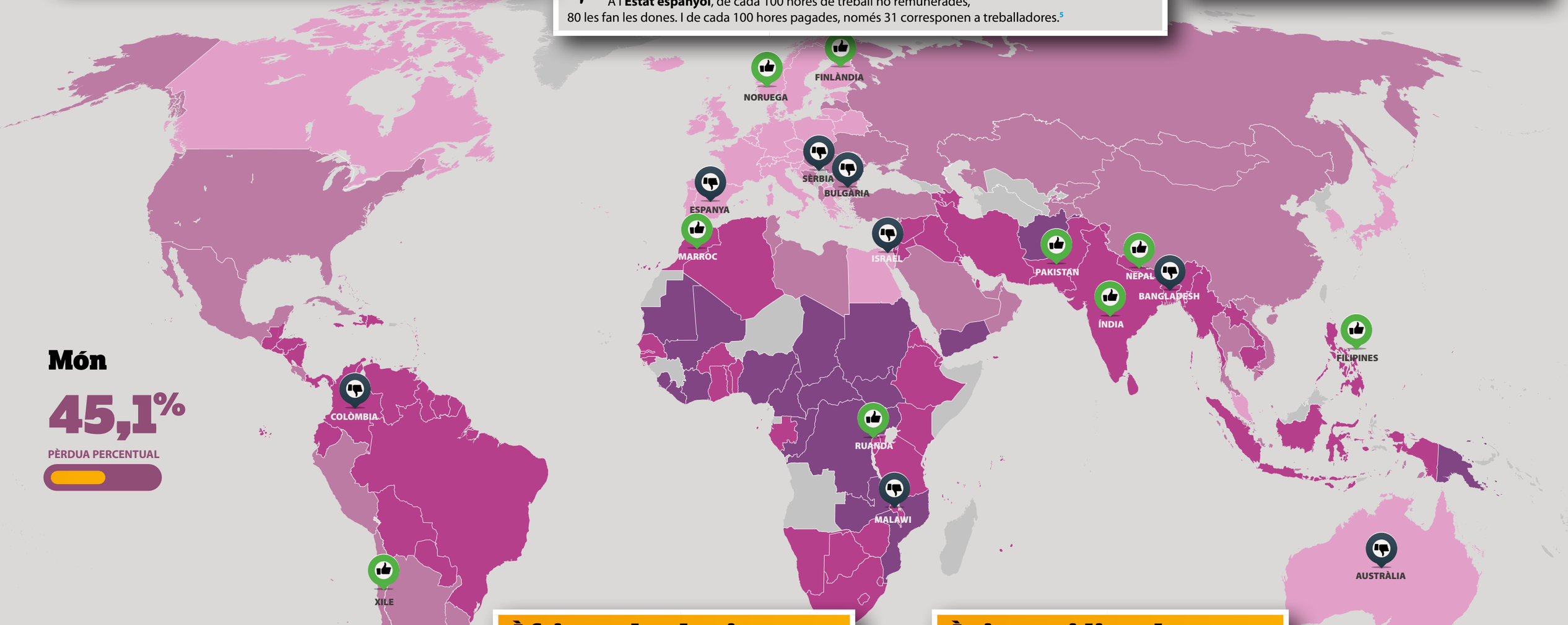
A l'**Estat espanyol**, de cada 100 hores de treball no remunerades, 80 les fan les dones. I de cada 100 hores pagades, només 31 corresponen a treballadores.[5]

Europa i Àsia central

31,7% PÈRDUA PERCENTUAL

Noruega. L'1 de gener del 2008 es va establir, de forma obligatòria, que les empreses tinguin, almenys, un 40% de dones en els seus càrrecs directius. Les companyies que cotitzin en borsa i que no compleixin amb aquest requisit poden ser clausurades.[10]

Sèrbia. Segons exposa la cofundadora i coordinadora de Dones de Negre a Sèrbia, dins la publicació *Els ODM davant el repte de la igualtat de gènere*, al Parlament serbi hi ha només un 21% de dones.[11]



Món

45,1%

PÈRDUA PERCENTUAL

Àfrica subsahariana

57,8% PÈRDUA PERCENTUAL

Ruanda. És el primer país del món que té majoria femenina en el nombre de representants al Parlament, amb més del 60% dels escons del Parlament nacional.[9]

Malawi. En aquest país, per cada home pobre hi ha tres dones pobres, i aquesta proporció està augmentant.[10]

Àsia meridional

53,9% PÈRDUA PERCENTUAL

En l'actualitat, més de 15 països, entre ells **l'Índia, el Nepal i el Pakistan**, han introduït sistemàticament directrius pressupostàries amb perspectiva de gènere i han impartit capacitació al personal encarregat de planificació i pressupost per aplicar a aquestes tasques una perspectiva de gènere.[10]

Es calcula que a **Bangladesh** les dones guanyen, per hora, un 21% menys que els homes.[8]

Est d'Àsia i Pacífic

33,1% PÈRDUA PERCENTUAL

Filipines. Els consells locals de desenvolupament tenen representació obligatòria de les organitzacions de la societat civil amb la finalitat de donar espai a les preocupacions de les dones en l'adopció de decisions locals.[10]

Austràlia. Les dones segueixen sent objecte de discriminació en l'ocupació en relació amb la igualtat de remuneració per treball d'igual valor. Segons l'Oficina d'Estadístiques d'Austràlia, les dones guanyen, de mitjana, un 17% menys que els homes. També cal dir que les dones estan subrepresentades en els llocs superiors: menys del 2% de les 200 empreses que cotitzen en la Borsa de Valors d'Austràlia tenen una *chief executive officer* ('directora executiva') que sigui dona i només 1 de cada 12 consellers són dones.[7]

Orient Mitjà i Àfrica del Nord

54,6% PÈRDUA PERCENTUAL

Marroc. El gener del 2004, el Parlament marroquí va aprovar una sèrie d'esmenes profundes de la Mudawana (Codi d'estat civil del Marroc), incloent-hi el dret de família, que regeix la condició de la dona, tot formulant un nou codi de la família que va establir la igualtat de la dona al si familiar. Entre les principals disposicions cal esmentar la responsabilitat mancomunada sobre la família, que passa a ser compartida per igual entre marit i muller, l'eliminació de l'obligació jurídica de la muller d'obeir el seu marit, la igualtat entre homes i dones pel que fa a l'edat mínima per contraure matrimoni i importants avenços relatius a l'obligació de l'Estat de fer aplicar la llei i protegir els drets de la dona.[5] Tot i això, sense un compromís polític en ferm els canvis no seran impulsats i aplicats per part de la societat.

Entre la **comunitat àrab a Israel** hi ha mig milió de dones, el 90% de les quals viuen en localitats perifèriques i segregades. El 83% no participen en el mercat de treball.[6]

Fonts

1 Albarello, Michela; Nicodemus, Míriam (2001). *Treballadores. Qüestions entorn de la situació social i laboral de les dones al món*. Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya.
2 Baroni, Nancy [et al.]. (2009). "Igualdad de género y crisis financiera". Plataforma 2015 y Más [article en línia, a www.2015ymas.org].
3 *El Divisadero* (Xile, 2008). "Brecha salarial y buenas prácticas laborales: Sernam inicia nueva campaña contra la discriminación laboral". [article en línia a www.eldivisadero.cl].
4 European newspaper [web en línea] consultada el 15 de juliol de 2015. "Finnish Voting Reforms in 1906, as Reported in Historic Newspapers ". http://goo.gl/2J3OWU
5 Exposició "Treballadores del món" (2011). Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya.
6 García Muñoz, Soledad [et al.]. (2011). *Els ODM davant el repte de la igualtat de gènere. Dones, treball i desenvolupament. Reflexions des de la perspectiva dels drets humans.* Barcelona: Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya.
7 ITUC. *Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of Australia*. [Document en línea]. 2011 Ed. ITUC, Ginebra. http://goo.gl/0gll0r
8 OXFAM. *Asia en la encrucijada.* https://goo.gl/UnrBGx Organització Internacional del Treball (2008). "The gender wage gap in Bangladesh". ILO Asia-Pacific Working Paper Series, p. 21 . http://goo.gl/Ldl0el
9 PNUD (2010). Informe sobre desarrollo humano. Nova York: PNUD
10 UNIFEM (2008). *¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas*. Ed. ONU, Nueva York. http://goo.gl/BBEIXN
11 UNWOMEN. "Mujeres en la política: 2014" [recurs en línea] consultat l'1 de juliol de 2015. http://goo.gl/7dSjmP
12 World Economic Forum [web en línea] consultada l'1 de juliol de 201. "Global Gender Gap Index 2014". http://goo.gl/TDMcza/

© Disseny: Ars Satèl·lit, 2015

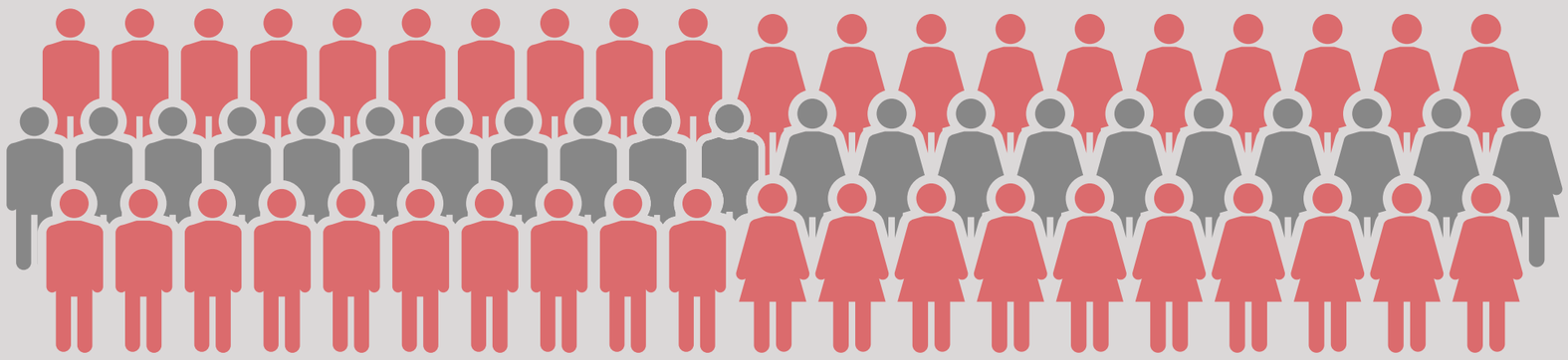
COOPERACIÓ SINDICAL
SOLIDARITAT I COMPROMÍS

Un projecte de:
fundació pau i solidaritat
CCOO
SINDICALISTES SOLIDARIS
UGT

Amb el suport de:
ACCD Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
Generalitat de Catalunya

Cartografia dels drets

Drets laborals



Index global dels drets laborals

L'Índex Global dels Drets, de la CSI, mostra quins són els pitjors països del món per treballar, mitjançant la classificació de 139 països en una escala de l'1 al 5 basada en el grau de respecte dels drets dels treballadors/es.

Font dades: Confederació Sindical Internacional (CIS).
http://survey.ituc-csi.org

Reduim l'impacte mediambiental

5+ Drets no garantits a causa de la desintegració de l'estat de dret

Els drets dels treballadors i les treballadores als països classificats en el grup +5 estan igual de limitats que als països del grup 5. No obstant això, als països del grup +5 la situació està vinculada a unes institucions disfuncionals com a resultat d'un conflicte intern i/o una ocupació militar. Per exemple, a la **República Centreafricana**, el març del 2013, l'aliança rebel Séléka va ocupar la capital i va enderrocar el president François Bozizé. Després d'aquests fets, el país s'ha sumit en una espiral de violència etnoreligiosa.

5 Drets no garantits

Els països classificats en el grup 5 són els pitjors països del món per treballar. Si bé la legislació pot enumerar certs drets, els treballadors i les treballadores no hi tenen accés i estan, per tant, exposats a uns règims autocràtics i a unes pràctiques laborals injustes. Un exemple clar és el de **Colòmbia**, on en els últims dos decennis han estat víctimes d'homicidi per la seva lluita sindical més de 2.000 sindicalistes i més de 138 han estat sotmesos a desaparició forçosa. En més del 90% dels casos els responsables no han estat jutjats.

4 Violacions sistemàtiques dels drets

Els treballadors i les treballadores dels països del grup 4 han denunciat violacions sistemàtiques. El govern i/o les empreses estan fermament decidits a fer callar la veu col·lectiva dels treballadors i les treballadores posant en perill els seus drets fonamentals. Per exemple, a **Kuwait**, els treballadors/es immigrants, que representen el 60% de la població del país, estan exclosos dels drets a la negociació col·lectiva. Cal dir, però, que els treballadors/es de nacionalitat kuwaitiana també són víctimes d'amenaces, intimidació, empresonament i multes pel fet d'exercir el seu dret a la vaga reconegut en la legislació del país.

3 Violacions regulars dels drets

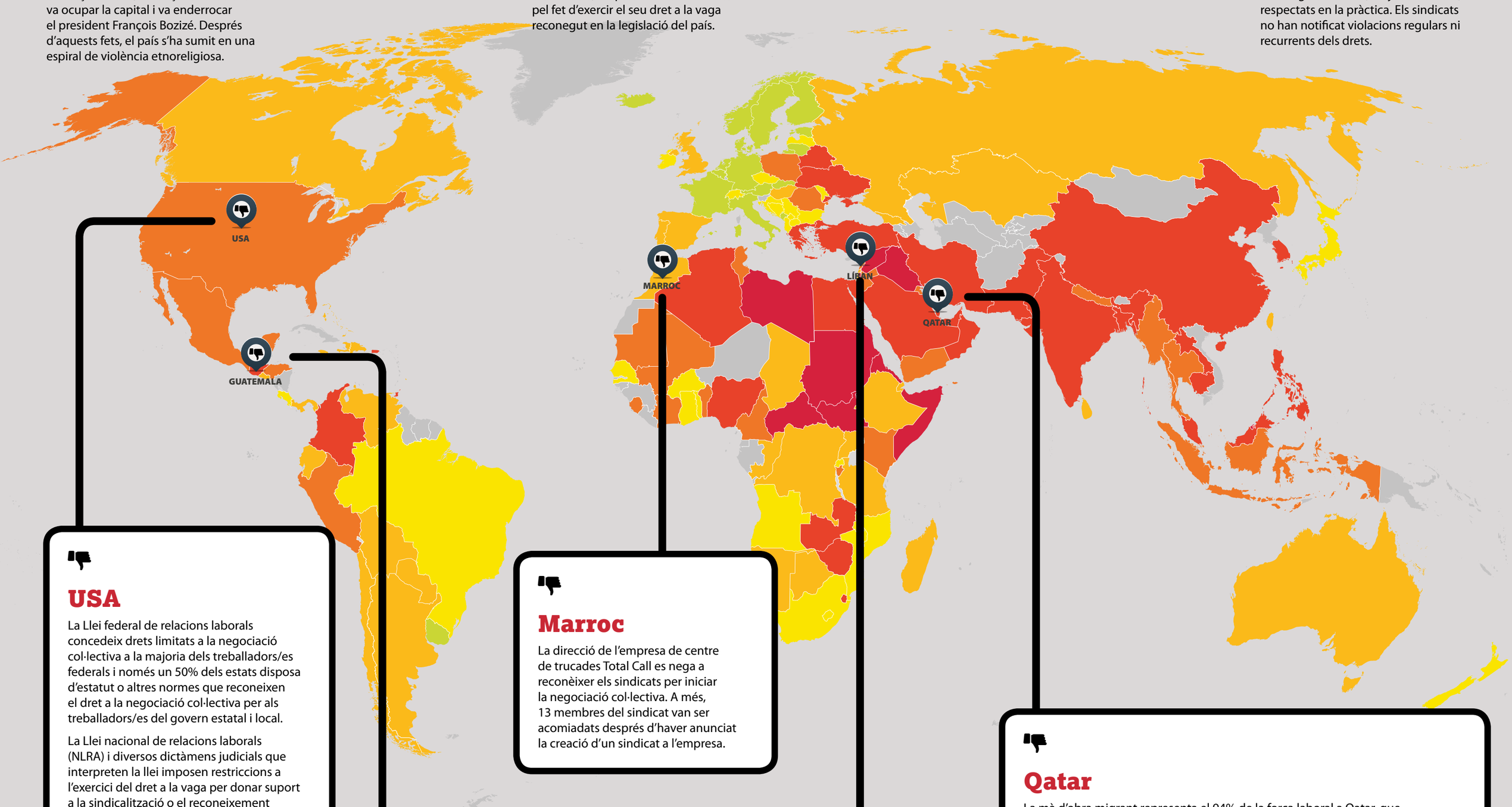
El govern i/o les empreses interfereixen amb regularitat en els drets laborals col·lectius o no garanteixen plenament aspectes importants d'aquests drets. Existeixen deficiències en la legislació i/o determinades pràctiques que possibiliten les violacions freqüents. N'és un exemple **Espanya**[1] , on la reforma laboral, aprovada pel Govern, viola el dret al treball (art. 35 de la Constitució espanyola), el dret a la negociació col·lectiva (art. 37 CE) i el dret a la llibertat sindical (art. 28 CE). Aquesta reforma és un atac a l'estat social.

2 Violacions repetides dels drets

Certs drets han estat objecte d'atacs repetits per part dels governs i/o les empreses i han soscavat la lluita per aconseguir unes condicions laborals millors. Un exemple és el **Japó**, on la central nacional sindical, la Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO), indica haver estat testimoni de molts casos de discriminació contra sindicalistes o activistes. Amb freqüència, les empreses es neguen a negociar de bona fe.

1 Violacions irregulars dels drets

Els drets laborals col·lectius estan, en general, garantits. Els treballadors i les treballadores poden sindicalitzar-se lliurement i defensar els seus drets de manera col·lectiva amb el govern i/o les empreses i poden introduir millores en les seves condicions laborals per mitjà de la negociació col·lectiva. Les violacions dels drets dels treballadors i les treballadores no són inexistents, però no es produeixen de manera regular. A l' **Uruguai** els drets a la llibertat sindical, a la negociació col·lectiva i a la vaga estan garantits en la legislació i són, majoritàriament, respectats en la pràctica. Els sindicats no han notificat violacions regulars ni recurrents dels drets.



USA

La Llei federal de relacions laborals concedeix drets limitats a la negociació col·lectiva a la majoria dels treballadors/es federals i només un 50% dels estats disposa d'estatut o altres normes que reconeixen el dret a la negociació col·lectiva per als treballadors/es del govern estatal i local.

La Llei nacional de relacions laborals (NLRA) i diversos dictàmens judicials que interpreten la llei imposen restriccions a l'exercici del dret a la vaga per donar suport a la sindicalització o el reconeixement del sindicat. La mateixa llei permet als ocupadors/es substituir els treballadors/es en vaga per altres de forma permanent.

Marroc

La direcció de l'empresa de centre de trucades Total Call es nega a reconèixer els sindicats per iniciar la negociació col·lectiva. A més, 13 membres del sindicat van ser acomiadats després d'haver anunciat la creació d'un sindicat a l'empresa.

Qatar

La mà d'obra migrant representa el 94% de la força laboral a Qatar, que, aproximadament, es xifra en 1,2 milions de treballadors/es. Xifra que segueix augmentant, ja que es continuen reclutant treballadors/es provinents del sud d'Àsia, per a la construcció de les infraestructures i els estadis per a la Copa Mundial de Futbol del 2022. Com molts altres treballadors/es migrants a la regió del Golf, han de fer front a polítiques i pràctiques severes i discriminatòries que vulneren els seus drets humans i laborals fonamentals, incloent-hi la llibertat d'associació. Fins i tot els treballadors/es de Qatar gaudeixen de drets limitats en aquest àmbit. Molts tenen prohibit formar un sindicat o afiliar-s'hi a causa de les exclusions categòriques previstes a la llei. A la pràctica, el 90% de la mà d'obra total no gaudeix del dret a formar un sindicat o a afiliar-s'hi.

Guatemala

Els i les dirigents i els membres dels sindicats s'enfronten a actes de violència física, amenaces i segrestos. Almenys 63 sindicalistes han estat assassinats/des en els últims sis anys.

Líban

Les treballadores domèstiques migrants denuncien el treball forçós, l'impagament o el retard en el pagament del salari, el tancament forçat al lloc de treball, la negació de temps lliure i la confiscació del passaport. Els abusos verbals, físics i sexuals també són freqüents. [2]

Fonts

1 Lopez Garrido, D. "Esta reforma laboral es inconstitucional" [document en línea] a El País. Madrid, 8 de març de 2012. http://goo.gl/QYqtFz
2 Andrés Gallart, Oriol. "Las empleadas domésticas en Líbano se rebelan contra los abusos laborales". [document en línea] a El Diario. Madrid, 20 de gener de 2015. http://goo.gl/ZVI2yP

© Disseny: Ars Satèlit, 2015

COOPERACIÓ SINDICAL
SOLIDARITAT I COMPROMÍS

Un projecte de:
fundació pau i solidaritat
CCOO
SINDICALISTES SOLIDARIS
UGT

Amb el suport de:
ACCD Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
Generalitat de Catalunya

Cartografia dels drets
Treball infantil

Segons dades de l'OIT, el nombre global de nens/es en situació de treball infantil ha disminuït un terç des de l'any 2000, en què s'ha passat de 246 milions a 168 milions. D'aquests, més de la meitat, és a dir 85 milions, efectuen treballs perillosos (davant 171 milions l'any 2000).

- La regió d'Àsia i el Pacífic continua registrant el nombre més alt de nens i nenes (gairebé 78 milions o el 9,3% de la població infantil) i l'Àfrica subsahariana segueix sent la regió amb la més alta incidència de treball infantil (59 milions, més del 21% de la població infantil). Les diferències regionals en la participació en el treball infantil són considerables: a la regió d'Àsia i el Pacífic es registra el major nombre absolut de nens/es en situació de treball infantil mentre que l'Àfrica subsahariana és la regió que exhibeix la taxa més alta de treball infantil. En tot el grup d'edat de 5 a 17 anys, els nens/es en situació de treball infantil s'eleven a gairebé 77,7 milions a l'Àsia i el Pacífic, a 59,0 milions a l'Àfrica subsahariana, a 12,5 milions a l'Amèrica Llatina i el Carib, i a 9,2 milions a l'Orient Mitjà i a l'Àfrica del Nord.
- L'agricultura continua sent, amb diferència, el sector amb el major nombre de nens i nenes en situació de treball infantil (98 milions o 59%), però el nombre de nens/es en els serveis (54 milions) i la indústria (12 milions) no és insignificant. La majoria es troba principalment en l'economia informal.
- S'ha registrat una disminució del 40% del treball infantil en les nenes des de l'any 2000, mentre que en els nens la disminució és del 25%.
- Els nens superen en nombre les nenes en tots els sectors, amb excepció del treball domèstic, una forma de treball que es realitza d'amagat de la vista del públic i fora de l'abast de les inspeccions de treball. Això fa que els nens i les nenes involucrats en aquesta forma de treball siguin particularment vulnerables a l'explotació i l'abús. [1]

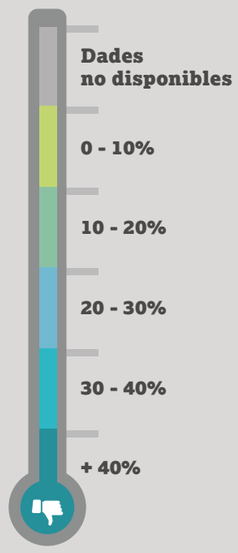
Definició de l'indicador

Percentatge de nens i nenes de 5 a 14 anys involucrats/des en el treball infantil en el moment de l'enquesta. Es considera que un/a nen/a està en situació de treball infantil si es donen les condicions següents:

a Nens/es de 5 a 11 anys que, durant la setmana de referència, van fer almenys una hora d'activitat econòmica o, almenys, 28 hores de tasques domèstiques o

b Nens/es de 12 a 14 anys que, durant la setmana de referència, van fer almenys 14 hores d'activitat econòmica o, almenys, 28 hores de tasques domèstiques.

Font dades: UNICEF i CSI (nombres absoluts)



Nens/es (5-14 anys) en situació de treball infantil

Els percentatges representen el total de nens/es (5-14 anys) en situació de treball infantil a la regió presa en consideració (Font: UNICEF)

África subsahariana 25%

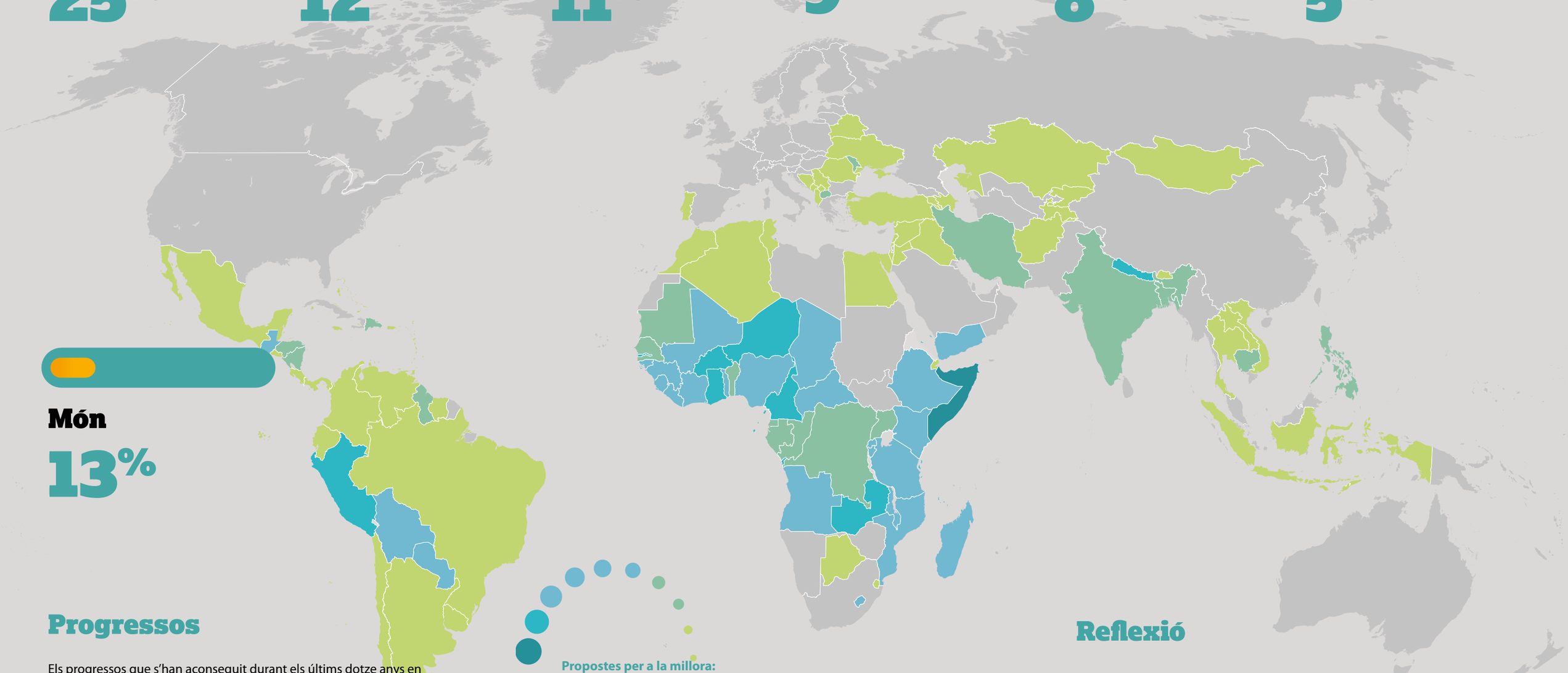
Àsia meridional 12%

Amèrica Llatina i el Carib 11%

Orient Mitjà i Àfrica Nord 9%

Àsia i el Pacífic 8%

Europa central i oriental 5%



Món 13%

Progressos

Els progressos que s'han aconseguit durant els últims dotze anys en matèria de treball infantil s'han fet en un context de lluita constant que ha implicat una pluralitat d'actors i esforços a diferents nivells.

Un dels mecanismes que ha permès progressar en la lluita contra el treball infantil ha estat el compromís polític dels governs en aquests últims dotze anys. Aquest compromís es reflecteix en la ratificació del Conveni de l'OIT núm. 182 sobre les pitjors formes de treball infantil i un increment en les ratificacions del Conveni de l'OIT núm. 138 sobre l'edat mínima d'accés al treball, que són els principals instruments jurídics internacionals per a la lluita contra el treball infantil. Mitjançant la ratificació d'aquests convenis, els països ratifiquen oficialment que el treball infantil ja no és acceptable, es comprometen a posar-hi fi i acorden presentar memòries periòdiques a l'OIT sobre els seus progressos en l'aplicació dels convenis i assumint la responsabilitat de retre comptes a la comunitat internacional.

Al compromís polític i jurídic, cal afegir-hi l'existència d'un marc legislatiu sòlid. Una bona legislació nacional en matèria de treball infantil és fonamental per endegar qualsevol acció i per poder definir el que significa el treball infantil, a fi d'abolir-lo[2] i proporcionar la informació estadística necessària sobre el treball infantil.

També se segueixen realitzant esforços a través del programa *Educación para Todos* (EPT), que ha impulsat noves inversions destinades a millorar l'accés i la qualitat de l'educació, així com també a través de la incentivació de la protecció social, ja que s'ha constatat que als països on s'inverteix per a incrementar la cobertura social s'observa una disminució del treball infantil. [3]

A escala mundial, el nombre de nens i nenes de 5 a 17 anys víctimes del treball infantil ha disminuït en gairebé 78 milions entre el 2000 i el 2012. Cal dir, però, que la disminució en el nombre de nenes en situació de treball infantil va ser major que el de nens en el període 2000-2012. Va haver-hi un decreixement del 40% en el nombre de nenes i un 25% en el nombre de nens. En nombres absoluts, la disminució del treball infantil entre les nenes de 5 a 17 anys del 2000 al 2012 ha estat de 45,1 milions; en canvi, en el cas dels nens ha estat de 32,4 milions, malgrat que en el període 2004-2008 va haver-hi un lleuger augment.

Propostes per a la millora:

És necessari reforçar l'acció en cinc àmbits, que són: educació, protecció social, polítiques relatives al mercat de treball, mesures legislatives i promoció del treball digne.

1. **Educació:** augmentar els esforços per ampliar l'accés dels nens i les nenes a una educació bàsica adequada que promogui l'aprenentatge de qualitat i/o el desenvolupament de competències.
2. **Protecció social:** augmentar-la amb l'objectiu de prevenir que les famílies en situació de vulnerabilitat recorrin al treball infantil per fer front a la seva situació econòmica i social.
3. **Polítiques relatives al mercat de treball:** ampliar les oportunitats de treball digne per als i les joves en edat de treballar legalment amb l'objectiu d'oferir a les famílies un incentiu per invertir en l'educació dels seus fills i filles i garantir, així, ingressos millors i més segurs.
4. **Mesures legislatives:** continuar enfortint els marcs jurídics relatius a tots els principis i drets fonamentals en el treball posant especial èmfasi en la identificació i la prohibició del treball infantil i perillós.
5. **Promoció del treball digne per als adults i en totes les seves dimensions:** La vulneració dels drets laborals dels progenitors incrementa el treball infantil i reprodueix el cercle viciós de la pobresa. La pobresa obliga les famílies, per sobreviure, a què els seus fills/es abandonin el sistema educatiu per accedir al món del treball. Això provoca un increment del nombre de treballadors/es, cosa que comporta un descens dels salaris que convenç, encara més, les famílies que els seus fills/es haurien de treballar en lloc d'assistir a l'escola. El treball infantil generalitzat tampoc incentiva els ocupadors/es a invertir en noves tecnologies i promou formes de producció intensives en mà d'obra. A més a més, en una societat en què existeix el treball infantil, la demanda d'educació serà escassa i serà difícil aplicar normes sobre l'edat mínima i l'educació obligatòria. Finalment, a mesura que els nens/es que treballen esdevinguin adults, com que no tenen la formació adequada, és molt probable que es vegin obligats a enviar els seus fills/es a treballar. La pobresa i la manca de treball digne engendra més precarietat, més pobresa i més treball infantil.[4]

Reflexió

Existeixen relativament poques dades disponibles sobre el treball infantil a les regions d'Europa occidental i de l'Àsia central i a la subregió del Pacífic, així com en les economies industrialitzades i en diversos països asiàtics. A molts països de l'Àfrica subsahariana es disposa ara de dades sobre el treball infantil, però les dades referents al treball perillós encara són limitades, i les dades comparables en el temps, necessàries per al seguiment i l'avaluació de l'evolució del treball infantil, segueixen sent inadequades. Per tant, és important posar fi a aquestes llacunes de dades mitjançant les institucions estadístiques nacionals, que han de facilitar el seguiment eficaç dels progressos en la lluita contra el treball infantil a escala nacional, regional i mundial.

Tancar els ulls al treball infantil pot erosionar l'estructura de la societat i empobrir o destruir el potencial humà necessari per al creixement econòmic sostenible i la reducció de la pobresa. Com a conclusió podem dir que, d'una banda, els esforços mundials de lluita contra el treball infantil portats a terme en aquests últims dotze anys han donat els seus fruits: el treball infantil ha disminuït en quasi una tercera part, i el treball perillós, en més de la meitat entre el 2000 i el 2012; d'altra, el ritme dels progressos segueix sent massa lent per aconseguir la meta d'eliminar les pitjors formes per al 2016 (establerta pel Consell d'Administració de l'OIT al novembre de 2006).

Fonts

1 OIT-IPEC (2013). *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil - Estimaciones y tendencias mundiales 2000-2012.*
2 OIT-IPEC; UCW (2010). *Unidos en la lucha contra el trabajo infantil - Informe interagencial para la Conferencia Mundial sobre Trabajo Infantil de La Haya de 2010.* Ginebra: OIT.
3 OIT-IPEC (2013). *Informe mundial sobre trabajo infantil: vulnerabilidad económica, protección social y lucha contra el trabajo infantil.* Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Ginebra: OIT.
4 OIT-IPEC (2013). *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT.* (Ginebra, OIT). http://goo.gl/s169Vs

© Disseny: Ars Satèl·lit, 2015

COOPERACIÓ SINDICAL
SOLIDARITAT I COMPROMÍS

Un projecte de:
fundació pau i solidaritat
CCOO
SINDICALISTES SOLIDARIS
UGT

Amb el suport de:
ACCD Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament
Generalitat de Catalunya