

Respuesta de la dirección a la evaluación final del programa ACV-CSCi 2017-2021 realizada por FocusUP

Esta evaluación externa concierne los 3 outcomes continentales del ACV-CSCi dentro del programa conjunto de WSM/ANMC, BIS/MSI y el ACV-CSCi. Estos 3 outcomes continentales abarcan los siguientes países y organizaciones socios:

Outcomes:	Países socios específicos	Organizaciones socias (confederaciones sindicales)
África	Níger	AAA
	RDC	BBB
Asia	Camboya	CCC
	Indonesia	PPP
América Latina	Haití	XXX, YYY y ZZZ
	República Dominicana	QQQ

La evaluación por FocusUP se realizó de acuerdo con los requisitos de la DGD y los términos de referencia (TdR) del ACV-CSCi, con, por lo menos, una visita de campo para cada outcome continental [una visita de una semana de un consultor local de Indonesia al PPP, una visita de una semana del evaluador belga (Patrick Vander Weyden) al CCC en Camboya], y dos visitas de triangulación de un día de unos consultores locales a la XXX/la YYY en Haití y a la BBB en la RD Congo (RDC).

Según lo solicitado por la DGD, la evaluación sirvió principalmente para cumplir con el objetivo de la rendición de cuentas a los principales donantes, que son la DGD (80%) y el ACV-CSC (20%). Las conclusiones de los evaluadores han arrojado una luz positiva sobre la gestión del programa en términos de eficiencia, eficacia, sostenibilidad (financiera, social y técnica), relevancia, impacto, integración de la perspectiva de género, del medio ambiente y del clima, y gestión de crisis (véase la covid-19). Los evaluadores también pudieron validar todos los logros (resultados y outcomes) y las puntuaciones de desempeño incluidos en los informes del ACV-CSCi y sus organizaciones socias a la DGD.

Además, apoyándose en las buenas prácticas y los retos identificados, los evaluadores pudieron formular 8 recomendaciones para optimizar el trabajo futuro del programa. En términos generales, han sido integradas en la planificación del ACV-CSCi para 2022-2026. Por ello, la ejecución de las recomendaciones finales no requerirá ninguna reorientación en el presupuesto.

A continuación encontrará la respuesta de la dirección del ACV-CSCi a las recomendaciones (R), como fue validada por el consejo de administración del ACV-CSCi:

Recomendación 1	¿De acuerdo o no?	Respuesta de la dirección: Motivos de desacuerdo o acuerdo, y planificación general	
<p>Velar por no suspender el apoyo al(a los) sindicatos/confederación(ones) independiente(s) que operan en regímenes políticos cada vez más frágiles y autocráticos. Los evaluadores consideran la presencia del ACV-CSCi en los contextos políticos difíciles como una necesidad. No cabe la menor duda que el desliz de los sistemas políticos hacia regímenes autocráticos no debería ser un motivo de abandono de esos países. A menudo, los sindicatos independientes son la última instancia en defender los derechos laborales de las personas vulnerables y, a pesar de todo, logran alcanzar muchos resultados. Una suspensión del apoyo internacional significaría que los sindicatos independientes del Gobierno se vean forzados a reducir considerablemente sus actividades.</p>	<p>De acuerdo</p>	<p>El ACV-CSCi está totalmente de acuerdo que es importante seguir apoyando las metas, los objetivos y el fortalecimiento de las capacidades de los socios sindicales que operan en contextos de deterioro en el plano político y de los derechos, que se caracterizan por un menor espacio para la sociedad civil. El reto consiste en mantenerse bien informados sobre las evoluciones del contexto en los países socios, brindar un apoyo a las organizaciones socias para que adapten sus estrategias a los nuevos desafíos que surgen, así como ayudar a reunir el mayor apoyo internacional posible. De esta manera, los sindicatos casi siempre logran defender o promover los derechos de los/as trabajadores/as o minimizar las repercusiones negativas de las situaciones de mayor precariedad sobre los/as trabajadores/as.</p> <p>En este sentido, cabe señalar que, dentro del programa conjunto 2022-2026, el ACV-CSCi seguirá apoyando a sus socios sindicales en Indonesia, Camboya, la RDC y Haití, a pesar de que los contextos políticos, especialmente en Camboya y Haití, manifestaron un profundo deterioro durante el período 2017-2021.</p>	
Acciones planificadas	Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias	
<p>Seguir apoyando al CCC en Camboya mientras la situación política permita la cooperación y la medición razonable de los resultados.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentales para Asia</p>	
<p>Seguir apoyando a la XXX y la YYY en Haití mientras la situación política permita la cooperación y la medición razonable de los resultados.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental para América Latina</p>	
<p>Seguir apoyando a otros socios sindicales en caso de grave deterioro de la situación política en su propio país y, también en este caso, mientras la situación política permita la cooperación y la medición razonable de los resultados.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentales para África, Asia y América Latina</p>	

Recomendación 2	¿De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general	
<p>Apoyar la integración de los principios y las prácticas de buena gobernanza por parte de los sindicatos (confederaciones y federaciones). Especialmente en un contexto políticamente autoritario, es importante que los principios de buena gobernanza de los sindicatos estén bien presentes. Para garantizar su legitimidad y sostenibilidad operativa a largo plazo, deben estar fuera de toda sospecha, lo que presupone, entre otros aspectos, apoyar el desarrollo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una buena gestión financiera y organizativa; • Unas estructuras de gobernanza democrática dentro de los sindicatos; • Una sostenibilidad financiera (mediante el aumento de la membresía y la diversificación de las fuentes de ingresos). 	De acuerdo	<p>El ACV-CSCi está totalmente de acuerdo con la necesidad de una buena gobernanza dentro de los sindicatos, no solo en contextos autoritarios, sino en todo momento. Tanto para los sindicatos establecidos como para los que se crean, el dominio de los desafíos dentro de sus propias organizaciones determina si serán capaces, de manera óptima, de defender los derechos de los/as trabajadores/as. Una gestión financiera y organizativa saludable permite la sostenibilidad tanto de sus operaciones a largo plazo como de los resultados obtenidos: los sindicatos necesitan seguir defendiendo los derechos de los/as trabajadores/as a través del tiempo. Las estructuras de gobernanza democrática ayudan a asegurar que las metas y los objetivos sindicales permanezcan acoplados con la necesidad de sus miembros y que todos los recursos humanos disponibles dentro de su organización sean aprovechados al máximo. En efecto, se considera que la práctica democrática es una condición imprescindible, hasta tal punto que el ACV-CSCi ha estipulado, en sus convenios de asociación, que todo retroceso democrático en la práctica constituye un motivo de cancelación de la cooperación.</p> <p>En las últimas décadas, el ACV-CSCi ha brindado una ayuda a sus organizaciones socias en los temas afines a la buena gobernanza, a menudo recurriendo a unos/as expertos/as de las estructuras del ACV-CSC para brindarles un apoyo transitorio. En este sentido, como el ACV-CSCi no interfiere sin previa solicitud y por decisión propia en los asuntos internos de una organización socia, la misma debe formular primero una solicitud explícita y específica de ayuda.</p> <p>Para el período 2022-2026, como las necesidades de apoyo de los socios sindicales del ACV-CSCi y WSM en las cuestiones de gobernanza son particularmente elevadas en África, a fin de ayudar a los socios sindicales del ACV-CSCi y de WSM en estos temas, el ACV-CSCi contratará a un coordinador local con conocimientos en el ámbito de la gestión de los sindicatos.</p>	
Acciones planificadas		Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
Seguir de cerca las dinámicas internas de las organizaciones socias, al tiempo que ofrecer y facilitar la ayuda de expertos/as del ACV-CSC.		2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina
Contratar a un/a coordinador/a local para África que provenga del mundo sindical, cuya tarea consiste en apoyar el desarrollo de sistemas, procedimientos y prácticas saludables para garantizar una buena gobernanza por los socios sindicales de WSM y el ACV-CSCi en África.		2022-2026	Responsable continental para África

Recomendación 3	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general	
<p>Seguir apoyando la cooperación internacional y el trabajo en red entre los sindicatos (confederaciones y federaciones). Apoyar la cooperación internacional entre los socios sindicales aumenta la eficacia del programa, y la adopción del enfoque de la debida diligencia en derechos humanos (HRDD), como se hizo en Asia, lo ilustra claramente. El intercambio, a escala regional, de buenas prácticas y lecciones aprendidas alienta a los sindicatos a seguir profesionalizándose y los ayuda en este sentido. Finalmente, el apoyo internacional es necesario para los sindicatos que operan en un contexto autoritario. Les aporta un respaldo y contribuye potencialmente a impedir que los regímenes autoritarios pongan en peligro la seguridad de los miembros de sus organizaciones. La presión internacional sobre estos regímenes puede ser útil para proteger los derechos sindicales.</p>	De acuerdo	<p>La cooperación internacional y el trabajo en red seguirán siendo una gran prioridad del programa del ACV-CSCi, que ha encabezado iniciativas continentales e internacionales de intercambio, fortalecimiento de las capacidades y desarrollo de posiciones comunes dentro del programa conjunto.</p> <p>Para facilitar aún más la cooperación y el trabajo en red en el programa conjunto, WSM/ANMC, BIS/MSI, el ACV-CSCi y sus organizaciones socias se han puesto de acuerdo sobre un total de 5 temas sobre los cuales se fortalecerán las capacidades tanto a escala nacional como regional/continental e internacional durante el período 2022-2026, incluyendo la HRDD.</p> <p>En cuanto a la movilización internacional para proteger a los sindicalistas y su trabajo en los contextos autoritarios, el ACV-CSCi continuará apoyando las iniciativas (llamamientos urgentes) de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus oficinas regionales. El ACV-CSCi (y el ACV-CSC) seguirán activos en la red de Derechos Humanos y Sindicales (HTUR) de la CSI y harán pleno uso de los mecanismos de control normativo de la OIT (Conferencia Internacional del Trabajo -CIT- y otros). El ACV-CSCi también seguirá participando activamente en los grupos de trabajo organizados a pedido del Ministerio de Asuntos Exteriores de Bélgica/la DGD.</p>	
Acciones planificadas		Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
Organizar intercambios continentales e internacionales para las organizaciones sindicales socias del ACV-CSCi, WSM y BIS/MSI, con la ayuda de las oficinas regionales de la CSI, incluyendo en materia de HRDD.		2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África
Seguir apoyando los llamamientos urgentes y los grupos de trabajo sobre Camboya, Indonesia, Haití y cualquier otro país socio, cuando sea necesario.		2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina

Recomendación 4	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general
<p>Continuar promoviendo y apoyando la digitalización (acceso al Internet, bases de datos, etc.). En todo el programa, se ejecutaron importantes proyectos de digitalización (por ejemplo, el desarrollo de las bases de datos digitales de su membrecía y el trabajo en línea a consecuencia de la pandemia de la covid-19). Estos esfuerzos deben continuar. La digitalización de los archivos de los miembros (por ejemplo, para extraer conclusiones estratégicas) sigue revistiendo la mayor importancia. Del mismo modo, para aumentar la eficiencia y eficacia de los futuros programas y estrategias sindicales, es clave ampliar el acceso a Internet en muchos sectores y regiones.</p>	De acuerdo	<p>El ACV-CSCi está de acuerdo con la necesidad de una administración y gestión saludables de los miembros, comenzando con el desarrollo de bases de datos sólidas sobre los miembros, como un medio para determinar la representatividad, así como para asegurar la sostenibilidad financiera y la representación democrática dentro de la organización. Son las infraestructuras nacionales en los países socios que determinan si las bases de datos electrónicas o digitales constituyen efectivamente una opción válida. No obstante, el ACV-CSCi coincide en que, cada vez que sea posible, la digitalización puede resultar particularmente útil.</p> <p>Al mismo tiempo, el ACV-CSCi espera que se puedan digitalizar sus herramientas de monitoreo y presentación de los informes financieros y narrativos, así como el envío, a sus oficinas, de los documentos referidos al apoyo financiero por las organizaciones socias.</p> <p>En todos los casos pertinentes, se pedirá que los/as responsables continentales, el coordinador local recién contratado en África y los/as expertos/as del ACV-CSCi ayuden a las organizaciones socias a desarrollar sus propias herramientas digitales y/o utilizar las herramientas digitales para la gestión de los programas.</p> <p>Además, los responsables continentales del ACV-CSCi seguirán celebrando reuniones virtuales periódicas con los dirigentes y los responsables de la gestión de los programas de las organizaciones socias, y, si fuera necesario, discutirán la posibilidad de invertir, en la infraestructura digital (acceso a Internet, ordenadores y accesorios digitales), los fondos del programa presupuestados para las inversiones (siempre que sea necesario).</p>
Acciones planificadas	Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
Ayudar a las organizaciones socias a desarrollar y utilizar las herramientas digitales para la gestión de su membrecía, las reuniones virtuales y el monitoreo y la elaboración de informes (si así lo solicitan y, posiblemente, con la ayuda de expertos del ACV-CSC).	2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, nuevo coordinador local en África
Brindar una asesoría a las organizaciones socias en materia de inversión de los fondos de los programas en las infraestructuras digitales (acceso a Internet, ordenadores y accesorios digitales), siempre que sea necesario.	2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina

Recomendación 5	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general
Considerar la posibilidad de medir la eficacia de la formación sobre una base «ad hoc». Dado que la formación representa una parte substancial del programa, la medición de su impacto tiene una relevancia muy especial. Se identificaron buenos ejemplos en el programa actual. Estas mediciones de los impactos de las formaciones no deben realizarse de manera permanente y sistemática. Medir una selección de formaciones a intervalos regulares es más que suficiente. De ello se podrán extraer las lecciones necesarias. En el Anexo 3 encontrará un ejemplo que puede servir de referencia para una medición efectiva.	De acuerdo	El ACV-CSCi y sus organizaciones socias están plenamente de acuerdo con la necesidad de mejorar continuamente la calidad de sus prácticas de formación, ya que son vitales para el éxito del trabajo sindical y constituyen la mayor parte de las actividades organizadas en el marco de los programas del ACV-CSCi. Si bien se reconoce que la medición regular de la eficacia de la formación es fundamental, es probable que la misma siga siendo la parte menos desarrollada en los procesos de formación sindical. Aunque, para el período 2022-2026, las organizaciones socias no han hecho planes específicos sobre el particular, los responsables continentales se comprometen totalmente a plantear el tema con ellas a fin de evaluar las necesidades y las oportunidades. Entre las oportunidades obvias, cabe destacar el intercambio con el PPP sobre su sistema de trazabilidad, o la reflexión sobre el uso de la herramienta recomendada por FocusUP (el modelo Kirkpatrick de 4 niveles). No obstante, muchas otras oportunidades pueden presentarse en determinados contextos.
Acciones planificadas	Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
Discutir la necesidad/voluntad de medir la eficacia de la formación con las organizaciones socias.	2023	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África
Identificar las oportunidades (instrumentos, buenas prácticas, posibilidades de intercambio, oportunidades de formación, etc.).	2023	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África
Apoyar la organización de unos intercambios entre las organizaciones socias y/o la organización de capacitaciones de los responsables de la gestión de los programas de las organizaciones socias.	2023-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África
Apoyar la organización efectiva de la medición de la eficacia de la formación por parte de las organizaciones socias.	2023-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África

Recomendación 6	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general	
<p>Desarrollar los conocimientos de los socios en materia de HRDD (especialmente en África y América Latina). El enfoque de la HRDD ha demostrado ser muy eficaz en Camboya e Indonesia. En el nuevo programa, parece ser que también se desplegará en los demás continentes. No obstante, los evaluadores encontraron que, en estas regiones, la comprensión de la HRDD es bastante limitada. Por este motivo, será necesario transferir los conocimientos existentes.</p>	De acuerdo	<p>Como se explicó anteriormente (véase la recomendación 3), la HRDD es uno de los 5 temas prioritarios del intercambio, en los ámbitos nacional, continental e internacional, entre las organizaciones socias de África, Asia y América Latina. El ACV-CSCi organizará la formación y los intercambios sobre la HRDD a escala continental, asegurando al mismo tiempo que las buenas prácticas y las lecciones aprendidas del Asia se difundan con éxito, para su adaptación a los contextos de África y América Latina. Uno de los (2) responsables para Asia del ACV-CSCi para el período 2022-2026 es experto/a en temas afines a la HRDD y desempeñará un papel clave a este respecto.</p>	
Acciones planificadas		Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
<p>Organizar, con la ayuda de las oficinas regionales de la CSI, intercambios continentales e internacionales y formaciones para las organizaciones sindicales socias del ACV-CSCi, WSM y BIS/MSI, incluyendo en materia de HRDD.</p>		2022-2026	Responsables continentales para África, Asia y América Latina, y nuevo coordinador local en África
<p>Velar por la difusión exitosa de las buenas prácticas y lecciones aprendidas de la experiencia del Asia, para su adaptación a los contextos de África y América Latina.</p>		2022-2026	Experta en HRDD del ACV-CSCi

Recomendación 7	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general	
<p>Seguir apoyando la incorporación de la perspectiva de género, en particular a nivel de las bases de las (con)federaciones (aunque sin limitarse a ellas). El programa ha aportado una enorme contribución al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres. También ha aumentado la tasa de participación femenina en todos los niveles dentro de las confederaciones. Sin embargo, los desafíos siguen siendo gigantescos. Las mujeres siguen estando insuficientemente representadas. Además, las federaciones y los sindicatos locales, en particular, aún deben esforzarse por incorporar la perspectiva de género, la igualdad de género, los derechos de la mujer y la violencia de género (VG).</p>	<p>De acuerdo</p>	<p>El ACV-CSCi está totalmente de acuerdo con la necesidad de continuar los esfuerzos de formación de los líderes y miembros en las confederaciones, federaciones y sindicatos locales. Las organizaciones socias que han desarrollado los outcomes continentales para 2022-2026 quieren centrarse en avanzar en los planos de la igualdad de género y la reducción de la violencia de género. Por ello, para los 3 continentes, se han desarrollado indicadores específicos sobre el género: 1 para cada outcome, y 1 para cada uno de los 3 resultados. Los indicadores de resultados tratan de plasmar los progresos realizados en cuanto al número de negociaciones que abarcan los temas de género, al número de dirigentes y miembros formados en las organizaciones socias (confederaciones) y sus federaciones, así como en los sindicatos locales, y a las alianzas estratégicas establecidas con actores de la sociedad civil especializados en los temas de género.</p>	
Acciones planificadas		Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias
<p>Formación de 13 699 miembros y líderes (35 por ciento de mujeres y 8 por ciento de jóvenes), por las organizaciones socias en Níger, RDC y Côte d'Ivoire, sobre temas de interés para los beneficiarios finales, tales como el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género (por ejemplo, la igualdad de remuneración, la licencia de maternidad, la violencia y el acoso por motivos de género en el lugar de trabajo, el trabajo doméstico y el trabajo infantil), como contribución al indicador 4.3.1 de los ODS sobre la formación (in)formal de los jóvenes y adultos (véase el indicador 2 del resultado 2 para África).</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental para África, y nuevo coordinador local basado en África</p>
<p>Formación de 3 500 personas entre sus propios militantes, organizadores, negociadores, mediadores de conflictos, asesores jurídicos, promotores de la igualdad de género y asesores en igualdad de género (47 por ciento de mujeres), por las organizaciones socias en Camboya, Indonesia y Filipinas, sobre los derechos de la mujer en general, así como sobre temas específicos tales como la ampliación de la licencia de maternidad, el Convenio 190 y la violencia de género, como contribución al indicador 4.3.1 de los ODS. sobre la formación</p>		<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentales para Asia</p>

(in)formal de los jóvenes y adultos (véase el indicador 2 del resultado 2 para Asia).			
Formación de 1 630 miembros y líderes (67 por ciento de mujeres y 21 por ciento de jóvenes) por las organizaciones socias en Haití, República Dominicana y Brasil sobre temas de interés para los beneficiarios finales tales como el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género (por ejemplo, la discriminación, la licencia de maternidad, la violencia en el lugar de trabajo y el trabajo infantil), como contribución al indicador 4.3.1 de los ODS sobre la formación (in)formal de los jóvenes y adultos (véase el indicador 2 del resultado 2 para América latina).		2022-2026	Responsable continental para América Latina
Recomendación 8	¿ De acuerdo o no ?	Respuesta de la dirección: Motivos de no acuerdo o acuerdo, y planificación general	
Seguir apoyando (y profundizando) las actividades relacionadas con los temas del medio ambiente y los cambios climáticos, en particular en los niveles inferiores de las (con)federaciones. En el plano nacional, el PPP (Indonesia) es el sindicato líder en torno a los temas afines al medio ambiente y los cambios climáticos. Desempeña un papel pionero en este campo en su país. Asimismo se puede considerar como un ejemplo positivo para otros países, donde aún queda mucho por hacer en el ámbito de la profundización y expansión de dichas acciones. Por lo tanto, los evaluadores consideran que se deben hacer más esfuerzos en torno a este tema.	De acuerdo	El ACV-CSCi está totalmente de acuerdo con la necesidad de brindar mayor atención a los problemáticas afines al medio ambiente y los cambios climáticos, puesto que los/as trabajadores/as desde ya en condiciones de vulnerabilidad sufren directamente las consecuencias negativas de la contaminación y los cambios climáticos. Las organizaciones socias que han desarrollado los outcomes continentales para 2022-2026 han manifestado una preocupación creciente por la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, así como por una transición justa. Por ello se han desarrollado indicadores específicos sobre estos temas para los 3 continentes : 1 para cada outcome, y 1 para cada uno de los 3 resultados. Los indicadores de outcomes reflejan una voluntad de negociar una reducción de las huellas ambientales y ecológicas en los lugares de trabajo de los beneficiarios finales. Los indicadores de resultados buscan plasmar los avances obtenidos a través del fortalecimiento de las capacidades : número de convenios (colectivos de trabajo), memorandos de entendimiento, acuerdos sectoriales y políticas gubernamentales que incorporan cláusulas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), así como sobre la protección del medio ambiente y las prácticas respetuosas del clima; número de sus propios líderes y miembros en los ámbitos locales, regionales y nacionales formados en la protección del medio ambiente y una transición justa de cara a los cambios climáticos ; número de campañas, consultas, actividades y proyectos organizados por unos actores especializados de la sociedad civil que recibieron un apoyo significativo de las organizaciones socias a favor de los planes nacionales integrados de adaptación y transición justa.	
Acciones planificadas		Período	Seguimiento junto con las organizaciones socias

<p>Negociar la reducción de las huellas ambientales/ecológicas de 169 lugares de trabajo de los beneficiarios finales por parte de las organizaciones socias en Níger, RDC y Côte d'Ivoire, enfocándose en la reducción de la contaminación, un mejor manejo de los residuos, la reforestación y el saneamiento ambiental, como contribución al indicador 8.4.1. de los O.D.S. sobre la producción sostenible y al indicador 13.2.2. de los ODS sobre la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (véase el indicador 3 del outcome para África).</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental para África, y nuevo coordinador local basado en África</p>
<p>Negociar la reducción de las huellas ambientales/ecológicas en 107 lugares de trabajo de los beneficiarios finales a favor de la introducción de unos sistemas de transporte respetuosos del clima y otras prácticas empresariales idóneas (como el reciclaje y la prohibición de productos químicos/plásticos peligrosos), como contribución al indicador 8.4.1. de los ODS sobre la producción sostenible, así como del indicador 13.2.2. de los ODS sobre la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (véase el indicador 3 del outcome para Asia).</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsables continentales para Asia</p>
<p>Negociar la reducción de las huellas ambientales/ecológicas de 99 lugares de trabajo de los beneficiarios finales por parte de las organizaciones socias en Haití, República Dominicana y Brasil, enfocándose en la reducción del uso de los productos químicos, los plásticos, las espumas, la contaminación causada por el tráfico, así como en la promoción del reciclaje y el uso de semillas mejoradas, como contribución al indicador 8.4.1. de los ODS sobre la producción sostenible y al indicador 13.2.2. de los ODS sobre la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (véase el indicador 3 del outcome para América Latina).</p>	<p>2022-2026</p>	<p>Responsable continental para América Latina</p>