



3- 4 de mayo
2018

Informe de la
37ª reunión del
**Comité de
Formación Sindical**

del Centro internacional de formación de la OIT

CIF 

Centro Internacional de Formación

Programa de Actividades para los Trabajadores

www.itcilo.org

Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 37^a reunión del
Comité de Formación Sindical
del

Centro Internacional de Formación de la OIT
3-4 de mayo de 2018

El presente informe describe las actividades del Programa para los Trabajadores de 2017 y un panorama general del plan de trabajo para 2018, así como las propuestas para 2019.





Contents

1. Introducción.....	2
2. El equipo de ACTRAV 2017	2
3. Principales logros de 2017	4
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de mayo 2017	6
5. Programa de actividades para los trabajadores Hechos y cifras principales de 2017	8
6. Garantizar la calidad.....	11
7. El uso de la tecnología en la formación brindada por ACTRAV	14
8. Evaluación del desempeño de la formación a distancia ofrecido por ACTRAV	17
9. Participación de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT	20
10. Participación de los trabajadores y de los empleadores en las actividades del CIF-OIT del 2014 al 2017	22
11. Ingresos y gastos de 2017	23
Sección B	
12. Enfoque en Garantizar un equilibrio de género	28
Fortalecimiento del diálogo social en el sector financiero, una alianza con el sindicato mundial UNI y con Europa Finance	33
Formación de ACTRAV sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible ..	36
El seguimiento sobre el fortalecimiento de las acciones sindicales conjuntas sobre Trabajo Decente para los trabajadores migrantes en colaboración con la Federación de Sindicatos de China (ACFTU) ...	41
Reconocer las aptitudes y competencias de los participantes de los sindicatos que asisten a la formación de ACTRAV CIF-OIT	43

Sección C

13. Estudios de caso	49
Transición de la economía informal a la economía formal: estrategias de los sindicatos, Lomé Togo	49
Conclusiones de los participantes en el curso regional sobre los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: POLÍTICAS Y PLANES DE ACCIÓN DE LOS SINDICATOS, y un ejemplo nacional	52
Más y mejores empleos para un crecimiento inclusivo y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes (Estados Árabes).....	56
Alianza con JILAF para fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en Asia y el Pacífico	60
Formación de ACTRAV en Bangladesh	62

Sección D

14. Programa de Actividades para los Trabajadores–Actividades planificadas y ejecutadas para 2018.....	67
15. Programa de Actividades para los Trabajadores –Propuesta de cursos regulares para 2019 y plan indicativo para 2020.....	72

SECCIÓN

A

1. Introducción
2. El equipo de ACTRAV Turín
3. Principales logros de 2017
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de mayo 2017
5. Programa de actividades para los trabajadores -Hechos y cifras principales de 2017
6. Garantizar calidad
7. El uso de la tecnología en la formación brindada por ACTRAV
8. Evaluación del desempeño del aprendizaje a distancia ofrecido por ACTRAV
9. Participación de los trabajadores en las Academias CIF-OIT
10. Participación de los trabajadores y de los empleadores en las actividades del CIF-OIT del 2014 al 2017
11. Ingresos y gastos que incluyen el Informe Financiero de 2017



1. Introducción

La Oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV) es el principal nexo entre la Organización Internacional del Trabajo y el mundo del trabajo a través de uno de los tres mandantes de la OIT: las organizaciones de trabajadores.

El Programa de actividades para los trabajadores es el órgano de formación de la Oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV) e imparte cursos en Turín y en todo el mundo

El papel del Programa de actividades para los trabajadores de ACTRAV consiste en:

- apoyar los esfuerzos de los sindicatos para ampliar su número de miembros y sus actividades;
- mejorar la capacidad de negociación de los sindicatos;
- fortalecer la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores; y
- reforzar la capacidad de los sindicatos para defender y promover los derechos y los intereses de los trabajadores.

Los funcionarios de Turín trabajan en estrecha colaboración con sus compañeros de ACTRAV, en la sede central y en todo el mundo.

El contenido del Programa de ACTRAV refleja el amplio espectro de temas directamente conectados con las actividades de las organizaciones de trabajadores, así como las prioridades relacionadas con el mandato y objetivos de la OIT.

El Programa de actividades para los trabajadores se basa en las colaboraciones y en el vínculo que une, desde hace mucho tiempo, a todo el equipo mundial de ACTRAV. Este enfoque de equipo permite que el programa mantenga y amplíe la base de recursos para la educación sindical.

Además, ACTRAV Turín sigue disfrutando de relaciones profesionales positivas con muchas organizaciones y personas de todo el mundo.

ACTRAV Turín desea dejar constancia de su agradecimiento por la importante contribución realizada por los numerosos colegas, personas, expertos y organizaciones cuya profesionalidad, dedicación y compromiso contribuyen en gran medida al éxito del Programa.

2. El equipo de ACTRAV 2017

Dana Ciot, secretaria del programa junior; Henry Cunningham, director de programass; Jesus García Jiménez, director de actividades; Daniela Klein, secretaria de programas; Clelia Pellerino, secretaria de programas; Martha Tirelli, asistente de programas y Evelin Toth Mucciacciaro, directora de actividades.

A inicios de 2017, Mban Kabu dejó el CIF-OIT para ocupar un puesto de la OIT en Addis Abeba, Etiopía, y Ariel Castro completó su comisión de servicio con el CIF-OIT para ocupar un nuevo puesto en la OIT de Ginebra.



Tanto Mban Kabu como Ariel Castro, durante su período de trabajo en ACTRAV Turín como directores de actividades, hicieron contribuciones significativas y duraderas a la labor del Programa. Los colegas de ACTRAV Turín desean a Ariel y Mban lo mejor en sus nuevas funciones y responsabilidades en la OIT.

Durante la redacción de este informe (marzo de 2018), el Sr. Rafael Mapalo se ha unido al equipo de ACTRAV Turín como director de actividades desde su anterior puesto como director de formación del TUCP de Filipinas. La Sra. Inviolata Chinyangarara se unirá al equipo como directora de actividades desde su antiguo puesto como especialista superior para las actividades de los trabajadores en la oficina de la OIT en Pretoria, Sudáfrica.

El equipo espera trabajar tanto con Rafael como con Inviolata en el próximo período.

Janet Johnson y Armyo Enrique Pelaez, en calidad de funcionarios subalternos del programa, siguieron ofreciendo un apoyo significativo a la labor del equipo ACTRAV durante 2017.



3. Logros principales

de

2017

Visión general



A pesar de haber perdido dos directores de actividades durante casi todo el año operativo, 2017 fue otro año relativamente exitoso que mantuvo a prorrata el desempeño anterior en 2016.

Un total de 1.419 participantes participaron en el Programa, que incluyó 37 actividades de formación.

El número total de días de formación ascendió a 209 con 9.027 días/participantes.

La participación de las mujeres en el Programa ha aumentado hasta alcanzar el 52 por ciento. Los participantes siguen otorgando una alta puntuación de evaluación al programa, una de las más altas de todos los programas del CIF-OIT. El puntaje de evaluación dado para 2017 reflejó el puntaje ya alto otorgado en 2016.

La oferta del Programa es amplia. Sigue centrándose en la calidad, la pertinencia y actúa como catalizador para nuevas acciones que conduzcan a mejoras reales para las organizaciones de trabajadores.

Como continuación del año anterior, ACTRAV Turín sigue contando en el Programa con un gran número de participantes a través del aprendizaje a distancia. Basándose en el éxito anterior, los elementos de formación a distancia y mixtos del Programa siguen ofreciéndose a través de las plataformas de aprendizaje a distancia, ahora con sede en Turín.

El uso de la plataforma e-campus permite además un mayor alcance, participación e implicación con la oferta formativa de ACTRAV.

El Programa sigue haciendo mucho hincapié en el desarrollo de los jóvenes representantes y dirigentes sindicales. De este modo, el Programa contribuye de manera inestimable al desarrollo de los dirigentes sindicales y, al mismo tiempo, refuerza la sostenibilidad y la eficacia de las organizaciones sindicales en un entorno que puede cambiar rápidamente.

El mundo del trabajo en todo el mundo presenta cada vez más situaciones complejas. El Programa de Actividades para los Trabajadores y los funcionarios que lo ejecutan prestan apoyo a las organizaciones de trabajadores para que puedan hacer frente a esos desafíos y, al mismo tiempo, ofrecer y desarrollar oportunidades.

A lo largo de 2017, el equipo de ACTRAV prosiguió sus actividades destinadas a desarrollar una mayor capacidad interna, garantizando así que el Programa siguiera siendo pertinente para los sindicatos y, lo que es más importante, ofreciendo un instrumento para llevar las prioridades de la OIT a las organizaciones sindicales y más importante aún, al lugar de trabajo.

Dados los retos operativos a los que se enfrentó el equipo de ACTRAV Turín en 2017, el Programa se llevó a cabo con la misma alta calidad de años anteriores. A lo largo del año, todos los miembros del equipo de Turín cumplieron con sus responsabilidades de manera solidaria, afrontando con eficacia el reto que significó perder a dos directores de actividades. Además, el equipo de Turín recibió asistencia colegiada de colegas de ACTRAV en la sede y sobre el terreno, lo que permitió llevar a cabo con éxito varias actividades prioritarias de formación.

La información contenida en este informe tiene por objeto informar sobre las actividades realizadas en 2017 y, al mismo tiempo, facilitar el debate y la discusión con los miembros del CFS y los colegas de ACTRAV sobre las áreas prioritarias para el trabajo futuro.

Este debate y las decisiones subsiguientes que se adopten permitirán además que el Programa siga aportando una contribución destacada a la labor de ACTRAV, la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la OIT.

37

ACTIVIDADES
FORMATIVAS

1419

PARTICIPANTS

52,3%

PARTICIPACIÓN
FEMENINA

Este mapa contiene una serie de estadísticas para cada región.

Interregional



2 Actividades formativas

37 participantes

54% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Cadenas Globales de Suministro (CGS) y Zonas Francas de Exportación (ZFE)
- Migración laboral

Europa y CEI

9 Actividades formativas

347 participantes

49% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Diálogo Social
- Negociación colectiva
- Digitalización del trabajo
- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Integración de migrantes en el Mercado del trabajo
- Empoderamiento juvenil
- Organización y comunicación

Asia y el Pacífico

9 Actividades formativas

178 participantes

61% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Trabajadores migrantes
- Políticas inclusivas, sociales y de empleo para el trabajo decente
- Competencias avanzadas de liderazgo para mujeres
- Procedimientos de manejo de quejas en fábricas en el sector de la confección textil
- Negociación colectiva y habilidades de negociación en el sector de la confección textil
- Objetivos de desarrollo sostenible
- Transición de la economía informal a la economía formal: estrategias sindicales y seguimiento de la Recomendación 204 de la OIT

Nuestras actividades en 2017

Américas

10 Actividades formativas (incluyendo tres cursos de formación a distancia y una actividad mixta)

688 participantes

53% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Normas internacionales del trabajo
- Diálogo social y negociación colectiva en la formación profesional
- Objetivos de desarrollo sostenible
- Desarrollo sostenible desde la perspectiva de los pueblos indígenas: Convenio 169
- Trabajadores domésticos
- Formación de Formadores

África

5 actividades formativas (incluyendo dos cursos a distancia)

144 participantes

46% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Trabajo decente para los trabajadores jóvenes
- Objetivos de desarrollo sostenible
- Normas Internacionales del Trabajo y el sistema de supervisión de la OIT
- Políticas salariales
- Transición de la informalidad a la formalidad

Estados Árabes

2 actividades formativas

25 participantes

40% mujeres

Se prestó especial atención a:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Empleo juvenil

4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de mayo 2017

ACTRAV Turín: Planificación (2017-2018)

El Programa de actividades llevado a cabo en 2017 y en la primera parte de 2018, sigue fortaleciendo las capacidades de los sindicatos, y presta una atención especial al programa de trabajo decente de la OIT y a promover y defender los derechos de los trabajadores.

Como se mencionó anteriormente, la pérdida de dos directores de actividades durante casi todo el año operativo de 2017 representó un desafío para la ejecución del programa planificado. Sin embargo, todos los miembros del equipo de ACTRAV se comportaron de manera ejemplar, apoyándose recíprocamente para reducir al mínimo cualquier interrupción operativa del Programa.

Se siguió trabajando para garantizar que los planes de trabajo de ACTRAV Turín se compartieran entre los colegas de ACTRAV en la sede y en otros lugares sobre el terreno. Este enfoque colegiado fortalece el Programa y continuará siendo una práctica de trabajo clave.

Los colegas de ACTRAV siguen mejorando la capacidad interna del Programa de ejecutar el Programa de trabajadores mediante el empleo de herramientas de aprendizaje a distancia. Siguen realizándose las modificaciones adecuadas para que el aprendizaje a distancia esté disponible y al alcance de todas las Regiones.

Durante 2017, se llevaron a cabo varias actividades interrelacionadas sobre los ODS que se basaron en la labor anterior efectuada en 2016 y que proporcionaron a los participantes la oportunidad de comprender mejor las oportunidades de acción sindical para ayudar a alcanzar las metas e indicadores de los ODS. En el presente informe se incluye un resumen de dichas actividades.

El Programa sigue demostrando su capacidad de inclusión, especialmente a través de la mejora de la representación femenina y por primera vez, el Programa registra un porcentaje superior al 50 por ciento de mujeres que asisten a cursos de formación de ACTRAV.

El Programa es consciente de los desequilibrios regionales y sigue abordando esta cuestión de manera sensible y práctica y asignando los recursos disponibles.

Tras las recomendaciones del CFS en 2016, ACTRAV Turín, se llevó a cabo un breve cuestionario para evaluar las cuestiones relacionadas con la formación por internet. En este informe se incluye un resumen de los resultados del cuestionario.

ACTRAV Turín se postuló para obtener financiación del Fondo de Innovación del CIF-OIT en 2017 con el fin de llevar a cabo un proyecto que examinará la acreditación y



certificación de ciertas actividades del Programa para los trabajadores. Nuevamente, al final del informe se incluye un resumen del informe final.

Lamentablemente, en 2017, se postergó la labor de desarrollo de una biblioteca dedicada a la educación laboral de ACTRAV, que formará parte del plan de trabajo para 2018.

ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT

El Programa ACTRAV sigue dando una contribución significativa e importante a la labor del CIF-OIT al apoyar las actividades del Centro para cumplir con el mandato más amplio de la OIT.

Tras la petición del grupo de los trabajadores en las reuniones anteriores del Consejo del CIF-OIT, la incorporación de las NIT en las actividades del CIF-OIT sigue contando con un apoyo importante. ACTRAV Turín está particularmente involucrado en esta importante área de trabajo.

ACTRAV Turín trabaja activamente con los colegas del CIF-OIT para mejorar las tasas de participación de los trabajadores en otras Academias del CIF-OIT. Este informe presenta datos sobre la participación de los trabajadores.

ACTRAV Turín se compromete a trabajar con los compañeros del CIF-OIT para garantizar la participación activa en el diseño y desarrollo de los programas formativos del Campus en relación con las organizaciones de trabajadores y organizaciones sindicales.

Desarrollos estratégicos establecidos por el CFS

Siguen vigentes los desarrollos estratégicos establecidos en las precedentes reuniones del CFS de 2016 y 2017. Por ejemplo:

- El programa de ACTRAV Turín está cada vez más integrado en el programa general de ACTRAV;
- Existe una coordinación cada vez mayor del programa de Turín con los funcionarios regionales de los servicios centrales y sobre el terreno de ACTRAV;
- Se llevaron a cabo las 'actividades globales para los trabajadores' conducidas por el CFS;
- Cuando ha sido posible, se impartieron los cursos en las regiones en colaboración con las instituciones de formación sindical;
- Las actividades de aprendizaje a distancia siguieron ampliándose y extendiéndose; y
- Se sigue prestando particular atención a la incorporación de la cuestión de género, que sigue dando resultados positivos.

Acción

- ➔ Se pide al CFS que tome nota de los comentarios de seguimiento de la reunión del CFS de 2017

5. Programa de actividades para los trabajadores

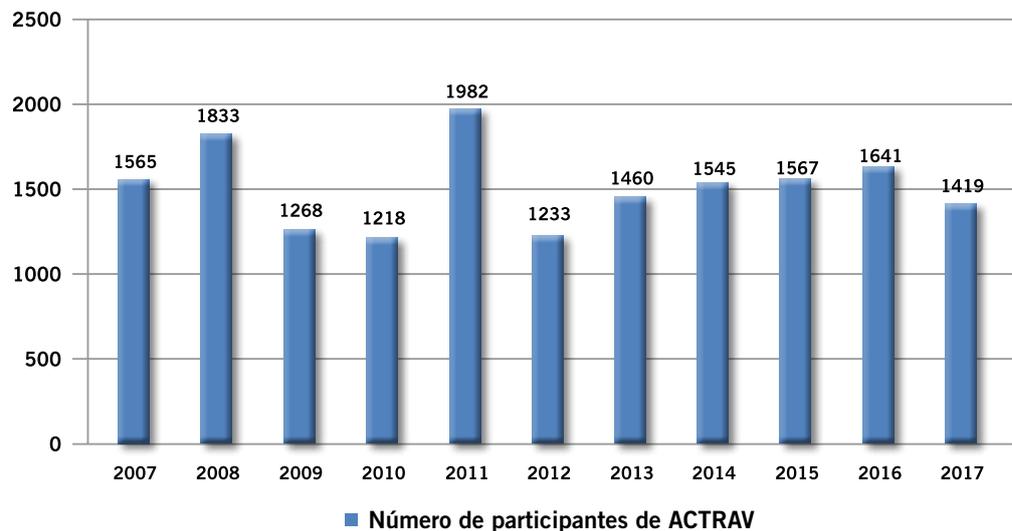
Hechos y cifras principales de 2017

Debido al desplazamiento de dos directores de actividades del equipo de ACTRAV Turín, el Programa implementado en 2017 tuvo una reducción en el número de actividades de formación. El Programa informó de un aumento prorrateado del número de participantes, una reducción del número de días de formación, con la consiguiente disminución del número de días de formación de los participantes.

Actividades, participantes, días de formación y días/participantes de 2013 a 2017

Año	2013	2014	2015	2016	2017
Núm. de actividades de formación	57	59	55	49	37
Núm. de participantes	1 460	1 545	1 567	1 641	1 419
Núm. de días de formación	319	349	334	311	209
Núm. de días/participantes	7 057	7 672	9 416	12 893	9 027

NÚMERO DE PARTICIPANTES DE ACTRAV DE 2006 A 2017





Participantes por región de 2014 a 2017

Región	Participantes en 2014	Participantes en 2015	Participantes en 2016	Participantes en 2017
África	262	204	290	162
Américas*	399	591	693	700
Asia y el Pacífico	323	362	347	187
Estados Árabes**	14	10	26	15
Europa	547	400	284	343

*La cifra correspondiente a las Américas obedece a los esfuerzos realizados para prestar una atención sostenida a la oferta de educación a distancia en la región.

** Los participantes de los países del Magreb están incluidos en las estadísticas de África.

Además de las Américas, en 2017 se impartió con éxito en África formación a distancia en línea.

En general, el programa sigue abordando las prioridades regionales con una oferta de formación de alcance realmente mundial.

Turín/Actividades sobre el terreno por Región

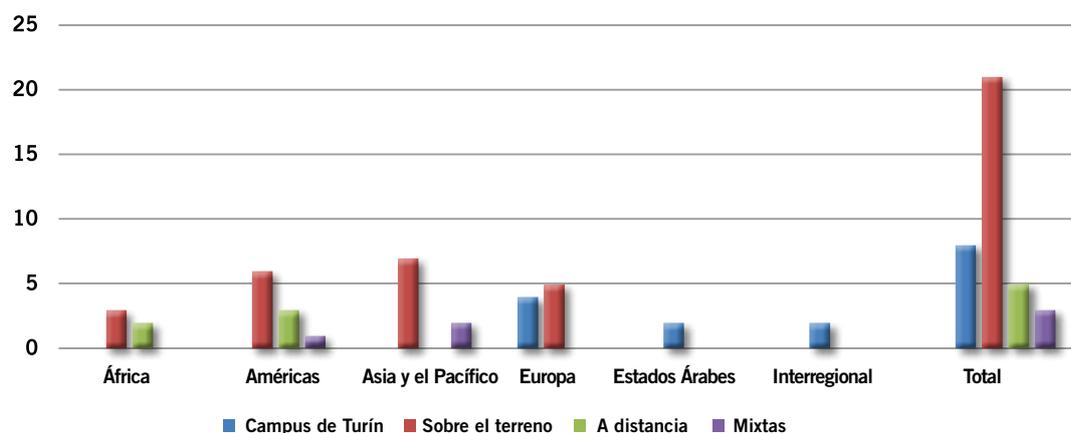
Región	Tipo de actividad				
	Campus de Turín	Sobre el terreno	A distancia	Mixtas	Total por Región
África	-	3	2	0	5
Américas	0	6	3	1	10
Asia y el Pacífico	0	7	0	2	9
Europa	4	5	-	0	9
Estados Árabes	2	0	0	0	2
Interregional	2	-	0	0	2
Total	8	21	5	3	37

El cuadro de arriba indica el número de actividades de formación celebradas en Turín y sobre el terreno.

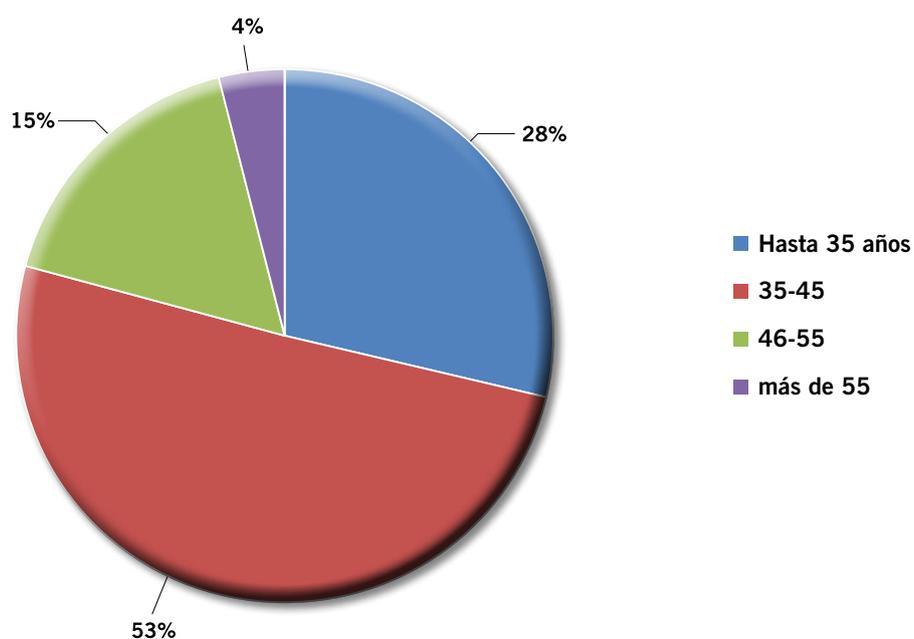
Algunas de las actividades sobre el terreno realizadas en América y Asia eran actividades combinadas o mixtas, es decir, contenían elementos de aprendizaje en línea y presencial.

Lograr un equilibrio entre las actividades en Turín y sobre el terreno implica varios factores operativos delicados. Dos factores clave son: la importancia de llegar e involucrar a un mayor número de participantes a través de actividades realizadas sobre el terreno y, al mismo tiempo, mantener un programa integral de presencia de actividades para los trabajadores en el campus del CIF-OIT.

TIPO DE ACTIVIDADES POR REGIÓN- 2017



EDAD DE LOS PARTICIPANTES DE LOS CURSOS REGULARES DE 2017



Edad (Porcentaje del total de cursos regulares)	35 años o menos	35-45 años	46-55 años	Más de 55 años
2016	29%	50%	17%	4%
2017	28%	53%	15%	4%



La edad de los participantes es un factor determinante al considerar las solicitudes para el Programa.

En general, el Programa trata de atraer a participantes que tengan la capacidad de utilizar y poner en práctica la formación que reciben con ACTRAV.

Esto también significa que ACTRAV debería ser capaz de hacer un mejor seguimiento de las personas durante un período más largo para evaluar la utilidad y el impacto de la formación recibida.

Actualmente, el análisis de los datos relativos a la edad se refiere únicamente al programa regular.

Los datos relacionados con la edad para todas las actividades están disponibles para todas las actividades. Sin embargo, se viene prestando atención a las edades de los participantes del programa regular desde que existen datos históricos fiables para estos cursos.

En resumen, el 81 por ciento de los participantes del programa regular tenía 45 años o menos, en comparación con el 79 por ciento logrado en 2016.

6. Garantizar la calidad

La formación ofrecida en el Programa de actividades para los trabajadores es de alta calidad. Todas las pruebas disponibles así lo indican. La evaluación es un instrumento fundamental para mejorar continuamente la calidad de la oferta formativa.

Las herramientas y metodologías de evaluación se basan en la creencia de que los formadores y educadores siempre pueden mejorar sus competencias y enfoque profesionales. Y, en el caso de la formación sindical, la evaluación puede ayudar a garantizar un mayor impacto de la formación en el lugar de trabajo u organización sindical.

La evaluación contiene dimensiones pedagógicas, éticas, políticas y culturales. Todas ellas deben tratarse con sensibilidad y respeto.

Herramientas de evaluación del CIF-OIT

El CIF-OIT emplea una metodología de evaluación independiente del personal encargado de la formación y de los directores de actividades. Las respuestas son completamente anónimas. Los resultados se presentan en forma de gráfico estándar y se produce un gráfico «radar» de actividades. Véanse los diagramas siguientes, figuras 1 y 2.

Resultados de la evaluación de 2017

Los resultados de 2017 muestran que las actividades de ACTRAV reciben una puntuación media de evaluación más alta que la puntuación media del CIF-OIT (Véanse los diagramas siguientes, figuras 1 y 2).

ACTRAV Y CIF-OIT 2017

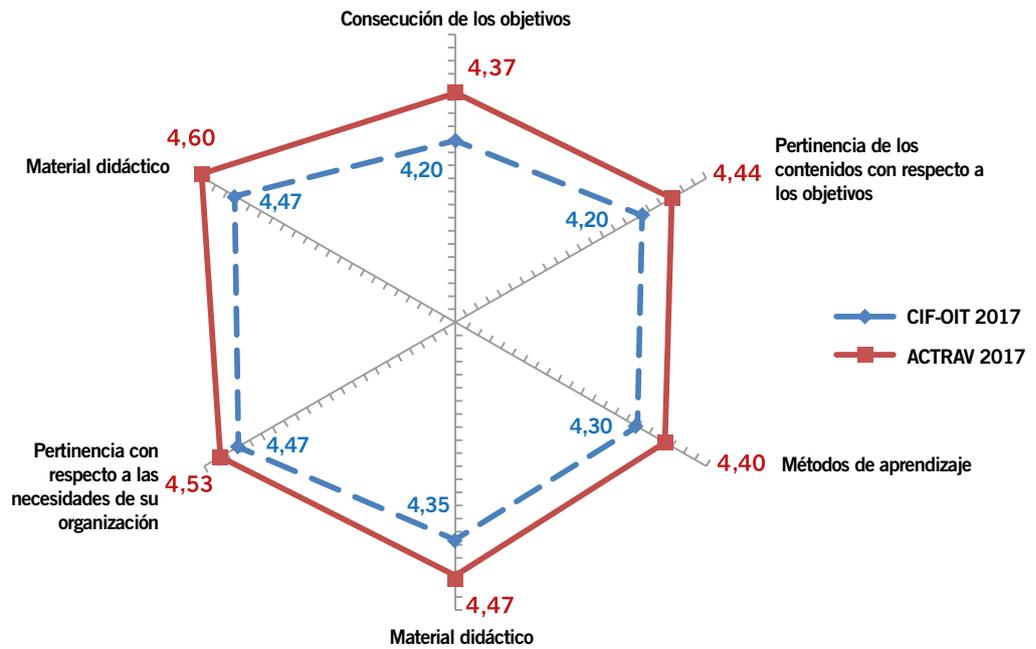


Figura 1

La puntuación de ACTRAV para 2017 muestra un rendimiento similar al de 2016, con una ligera mejora en torno a la «consecución de los objetivos» (véase la figura 2).

ACTRAV (2016-2017)

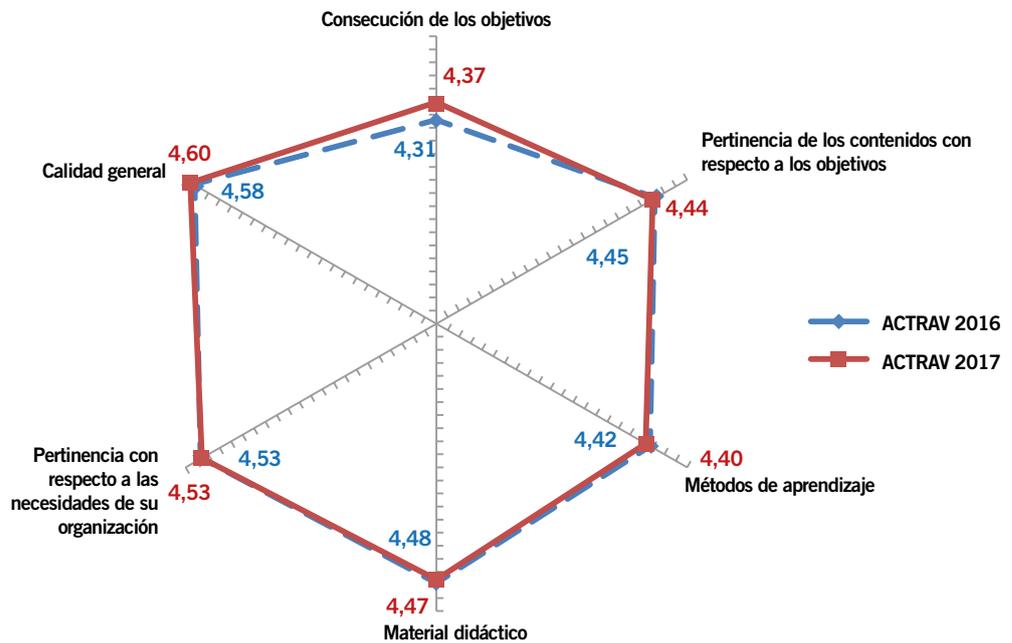


Figura 2



¿Por qué el Programa de ACTRAV de Turín recibe una alta puntuación de evaluación?

Los participantes que asisten a las sesiones formativas de ACTRAV Turín suelen dar una puntuación muy elevada a su formación en el sistema de evaluación del CIF-OIT.

Los participantes de ACTRAV aprecian la formación que reciben. Esto se ve reflejado en las evaluaciones de fin de curso donde los participantes otorgan a las actividades de formación de ACTRAV una de las mayores puntuaciones de las actividades del campus del CIF-OIT.

Ello puede explicarse por varias razones interrelacionadas:

1. El programa de estudios de ACTRAV tiene particularmente en cuenta el contexto de los participantes, incluidas sus necesidades, metas y objetivos.
2. El equipo de formación de ACTRAV comparte valores y comportamientos que son respetados por los participantes.
3. La formación de ACTRAV valora las competencias, los conocimientos y las experiencias de los participantes.
4. El enfoque de aprendizaje de ACTRAV fomenta el desarrollo de competencias analíticas y de resolución de problemas y el establecimiento de planes de acción prácticos por parte de los participantes.
5. La formación de ACTRAV alienta a los participantes a fortalecer sus conocimientos y comprensión.
6. La formación de ACTRAV implica una serie de técnicas, que incluyen el aprendizaje compartido, el aprendizaje individual y colectivo, el trabajo en grupo estructurado y las actividades individuales.
7. El enfoque de formación de ACTRAV es inclusivo y tiene en cuenta las diversas necesidades de un amplio abanico de participantes.

7. El uso de la tecnología en la formación brindada por ACTRAV

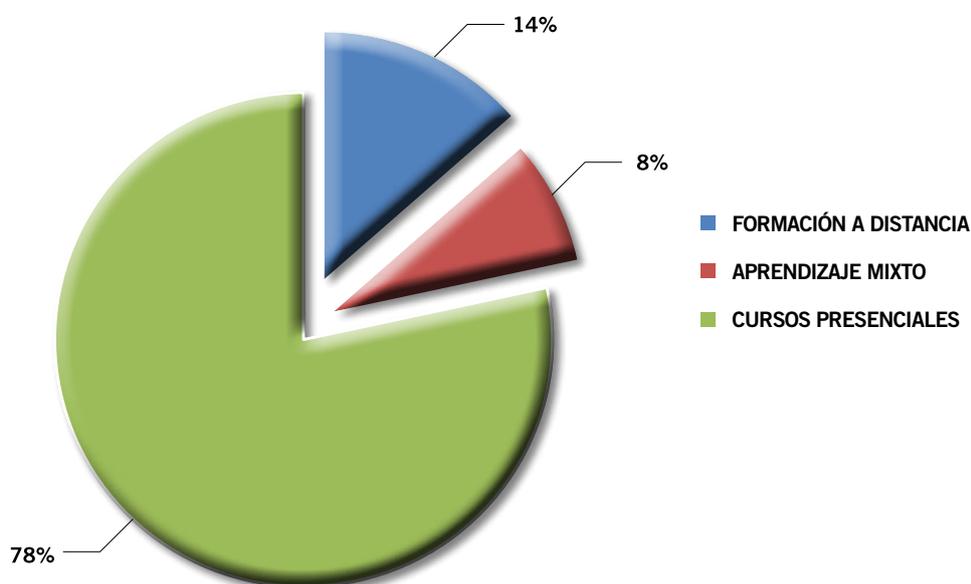
La formación presencial sigue siendo la modalidad pedagógica de primera elección para casi el 80 por ciento de las actividades de formación de ACTRAV.

Cada vez son más las actividades presenciales que implican el uso de la tecnología en el aula. Esto puede ser en forma de actividades en línea previas al curso y/o utilizando la tecnología como una herramienta pedagógica importante para apoyar el aprendizaje tradicional en el aula.

En esta sección haremos un breve análisis sobre:

- La formación a distancia;
- El aprendizaje mixto o combinado;
- El uso de la tecnología en el aula; y
- La reciente evaluación del desempeño del aprendizaje a distancia de ACTRAV desde el punto de vista de los participantes.

CURSOS POR TIPO DE IMPARTICIÓN EN 2017



a. Formación a distancia

La metodología de formación a distancia está en constante aumento y permite formas efectivas de interacción con los estudiantes adultos, a través de métodos de enseñanza innovadores, avances en la tecnología y programas diseñados para hacer que la tecnología esté disponible para tantos estudiantes como sea posible.



Este paso hacia una oferta de aprendizaje más flexible y colaborativa tiene repercusión en los formadores y los alumnos, con beneficios y desafíos para ambos grupos.

Debido a los compromisos laborales y personales, la formación a distancia ofrece ahora una verdadera experiencia de formación cualitativa para muchos representantes de los trabajadores y dirigentes sindicales. La formación a distancia ofrece una solución eficaz que les permite desarrollar sus conocimientos y habilidades en temas y materias clave en el lugar y momento que más les convenga.

El aprendizaje a distancia también ofrece a los formadores nuevas oportunidades para desarrollar competencias que llegarán a los participantes de una manera diferente y haciendo un mayor uso de recursos actualizados y adaptando la formación a las necesidades de los participantes y sus organizaciones sindicales.

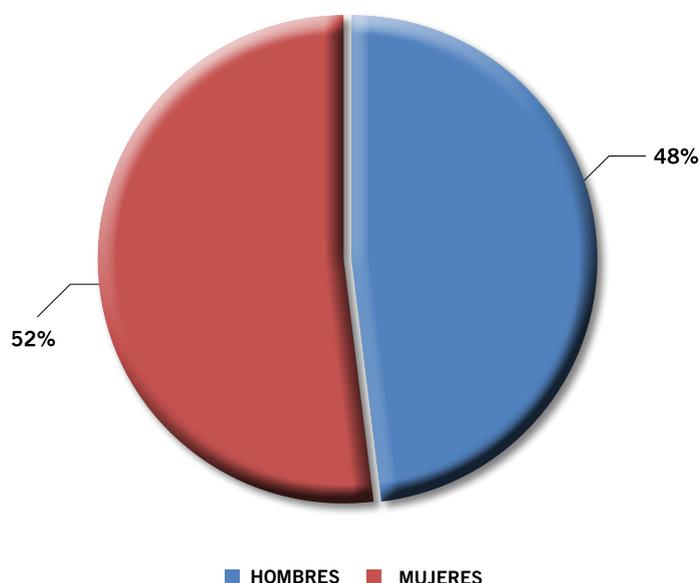
Número de participantes en las actividades de formación a distancia desde 2007 a 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Número total de participantes	190	327	245	155	93	65	192	127	298	627	636

Número de actividades de formación a distancia desde 2007 a 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Número total de actividades	10	13	17	5	3	3	4	3	4	7	5

PRESENCIA DE MUJERES EN LA FORMACIÓN A DISTANCIA EN 2017 (EXCLUYENDO EL APRENDIZAJE MIXTO)



b. Aprendizaje mixto

Los datos muestran que los participantes rinden bien cuando se combinan los cursos.

Utilizando una modalidad de aprendizaje mixto, se anima a los participantes a explorar temas antes de la fase de formación presencial, lo que les permite prepararse para centrarse en áreas prioritarias importantes que los formadores desean desarrollar en relación con la planificación de acciones.

Al recurrir a una amplia gama de recursos ahora disponibles en línea, los participantes pueden presentarse, compartir ideas y participar en debates antes de que comience la formación presencial. Además, un gran número de participantes comentan continuamente que disfrutan la experiencia del aprendizaje mixto o combinado.

c. Uso de la tecnología en el aula

El aprendizaje tradicional presencial también está cambiando con el uso de la tecnología en el aula.

La introducción de la tecnología en el aula ha permitido que el formador ACTRAV se convierta en un experto más informado, un formador fiable y un tutor que puede guiar a los participantes a través de los objetivos de la formación y su trayectoria de aprendizaje.

En la actualidad, los cursos regulares con sede en Turín utilizan regularmente tabletas en el aula, lo que permite a los participantes encontrar, compartir, debatir y evaluar los recursos de formación. La tecnología también permite el uso de una variedad de herramientas tales como pruebas informales para cerciorarse de que los participantes estén adquiriendo los conocimientos y competencias que sustentan los objetivos generales de la formación.

Al proporcionar tabletas a todos los participantes, el aprendizaje puede tener extenderse más allá de las horas normales del programa y fuera del aula.



8. Evaluación del desempeño de la formación a distancia ofrecido por ACTRAV

Durante 2017, el equipo de ACTRAV siguió explorando y desarrollando la capacidad interna para aumentar la oferta del aprendizaje a distancia.

Tras el debate del CFS en 2017, ACTRAV Turín llevó a cabo un cuestionario en línea dirigida a antiguos participantes y tutores que participaron en actividades de aprendizaje a distancia durante 2015/2016.

El cuestionario se llevó a cabo entre octubre y diciembre de 2017 en dos idiomas: inglés y español.

Principales resultados

Número de respuestas de los participantes Número de respuestas de los tutores

- ▶ 283 de 1.262 invitaciones (22,4%) ▶ 6 de cada 10 invitaciones (60%)
- ▶ 54,8% hombres y 45,2% mujeres ▶ 40% hombres y 60% mujeres

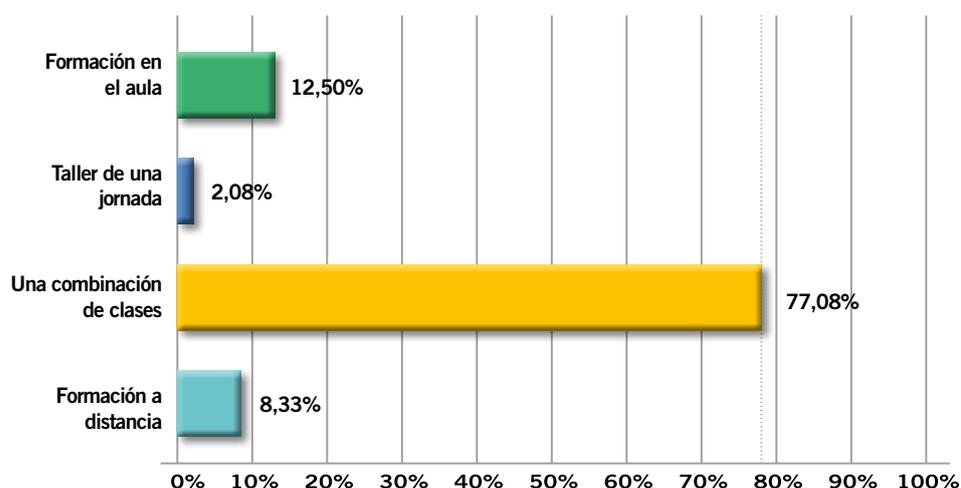
En el cuestionario, los participantes aportaron información sobre los siguientes aspectos:

- La mayoría de los estudiantes eran mayores (63 por ciento mayores de 40 años), tal vez contrariamente a lo que se piensa con respecto a los participantes en el aprendizaje en línea.
- Cinco por ciento declararon tener una discapacidad
- Más del 50 por ciento de los estudiantes dijeron que no habían participado en cursos en línea **antes** de participar en las actividades de ACTRAV
- Cerca del 60 por ciento de los alumnos dijeron que siguieron cursos de formación en línea **después** de haber participado en los cursos en línea de ACTRAV
- Una gran mayoría (97 por ciento) declaró que sus **competencias habían mejorado** luego del curso y se obtuvo el mismo porcentaje de satisfacción con respecto a la formación que satisfacía las necesidades de los sindicatos.
- La falta de tiempo y de conexión a Internet fueron los principales **obstáculos** para el aprendizaje en línea.
- El 75 por ciento indicó que la duración del curso era apropiada y más del 80 por ciento que los métodos de aprendizaje eran adecuados.
- La mitad de los participantes (50 por ciento) dedicó un promedio de 3 horas al curso y más del 30 por ciento entre 4 y 6 horas.
- Las tardes (53 por ciento) y los fines de semana (50 por ciento) fueron el

momento en el que los participantes eligieron para conectarse a la plataforma e-campus y estudiar.

- La metodología de formación que se considera más beneficiosa es, por lejos, el aprendizaje mixto o combinado (77 por ciento), con un creciente interés por la formación a distancia (8,3 por ciento) frente a la formación presencial (12,5 por ciento).
- La formación a distancia de ACTRAV apoya las necesidades de aprendizaje identificadas por las organizaciones de los participantes con una puntuación de 4,4/5.

¿QUÉ TIPO DE **METODOLOGÍA DE FORMACIÓN** CONSIDERA MÁS BENEFICIOSA?



Recomendaciones de los participantes:

- Centrarse en un mayor uso de la formación a distancia y la variedad de idiomas
- Reunir a los participantes después de la formación a distancia
- Otorgar certificados para recompensar los esfuerzos y mostrar prueba de compromiso
- Involucrar a los sindicatos para que tengan más apoyo y más tiempo para aprender
- Contar con más sesiones en vivo para estimular a los participantes

Algunos aspectos que el CFS debe considerar:

Aspectos a mantener

- La estructura basada en módulos
- La combinación del material didáctico (publicaciones, artículos, videos, podcasts)
- El uso de seminarios web o sesiones interactivas en vivo

Mejoras potenciales

- Página del e-campus
- Horas estándar de estudio y consecuentemente cantidad de lecturas
- Analizar la opción de la certificación



Tutores en línea

El cuestionario de los tutores mostró que el 80 por ciento de nuestros tutores tiene un certificado o cualificación para enseñar en línea.

Recomendaciones de los tutores:

- Dar más espacio al aprendizaje mixto y recompensar el buen desempeño y la participación seleccionando algunos para la formación presencial
- Adoptar la tecnología disponible y actualizar la plataforma para desarrollar su potencial
- Usar un estilo de lenguaje conciso, preciso y fácilmente comprensible para los participantes
- Reducir la cantidad de material de lectura, pero al mismo tiempo mantener a los participantes activos con cuestionarios, videos y debates.

Citas

“ *Recomendaré cursos a distancia como éste a mis hermanos y hermanas. Es una herramienta poderosa para conectar a diferentes personas sin ninguna inversión, obtener retroalimentación inmediata y aprender a tu propio ritmo.* ”
PARTICIPANTE DE ACTRAV

“ *A veces soy demasiado tímido en clase para hacer preguntas y expresarme. A través de los foros a distancia, pude aprender e interactuar tanto con el tutor como con los demás participantes sin ningún problema.* ”
PARTICIPANTE DE ACTRAV

“ *El aprendizaje a distancia puede ser una revolución en la educación de los trabajadores porque podemos llegar a los miembros en todas partes con menores costos y un fuerte impacto. Puede reducir las barreras sociales y culturales sin ningún tipo de discriminación.* ”
TUTOR DE ACTRAV

“ *La deserción del participante sindicalista es mucho menor en comparación con la educación en línea convencional, sin embargo, necesitamos mejorar la participación de los participantes con muchos métodos (sesiones en vivo, videos, concursos) para evitar que se abandone la actividad. Reducir la cantidad de lecturas pero, al mismo tiempo, mantener a los participantes activos con cuestionarios, videos y debates.* ”
TUTOR DE ACTRAV

El CFS podría considerar:

- ➔ La fortaleza del Programa que ahora se imparte a través de métodos a distancia.
- ➔ Las oportunidades y los desafíos en relación con la incorporación de un enfoque de aprendizaje combinado al programa regular.
- ➔ Cuestiones identificadas en la evaluación del desempeño de ACTRAV en la prestación de servicios de aprendizaje en línea.

9. Participación de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT

La siguiente sección contiene información sobre la participación de los representantes de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT en 2017.

En lo que respecta al campus de Turín, el mayor volumen de participación de los trabajadores se registró en las Academias de Género, Desarrollo de Competencias, Desarrollo Rural y Migración Laboral.

Con fines comparativos, se proporcionan datos sobre la participación de los empleadores en las mismas academias.

La lista de Academias se presenta en función del Programa de formación del CIF-OIT respectivo: **EPAP**, Programa de Política y Análisis de Empleo; **EMLD**, Empresa, microfinanzas y desarrollo Local; y **SPGT**, Protección Social, Gobernanza y Tripartismo.

10. Participación de los trabajadores y de los empleadores en las actividades del CIF-OIT del 2014 al 2017

	2014		2015		2016		2017	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Actividades específicas para empleadores	1259	33	1281	0	945	11	858	0
Actividades específicas para los trabajadores	0	1526	0	1563	0	1635	14	1345
Otras actividades del Centro	243	317	346	551	305	401	533	541
Porcentaje del total del Centro	13,75%	17,17%	13,02%	16,92%	10,92%	17,88%	12,38%	15,52%

Participación de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT

Acción

- ➔ El CFS podría analizar:
 - ¿Cómo podría lograrse una mayor participación en las Academias del CIF-OIT?
 - ¿Qué academias específicas del CIF-OIT podrían considerarse prioritarias para incrementar la participación de los trabajadores?



11. Ingresos y gastos de 2017

El informe que veremos a continuación muestra los ingresos de ACTRAV y la Contribución a los costes fijos (CCF) de ACTRAV para el Centro .

Durante 2017 los ingresos totales ascendieron a 1.834.576 euros, con una contribución a los costes fijos de 567.780 euros.

La CCF alcanzado en 2017 logró el 71 por ciento del objetivo fijado por el departamento de formación del CIF-OIT.

La disminución del número de actividades y la disminución de la contribución de ACTRAV a los CCF estuvieron directamente relacionadas con dos puestos de directores de actividades que quedaron vacantes durante la mayor parte del año y, aunque 2017 fue un año excepcional por lo que se refiere a cuestiones operativas, el programa:

- empieza cada año con una diferencia financiera significativa;
- recibe asignaciones de fondos en momentos específicos del año;
- está constantemente sujeto a ajustes de la ejecución de las actividades; ello se debe particularmente a finales del año civil cuando la financiación y el tiempo para ejecutar las actividades es especialmente escaso;
- debe generar un nivel de CCF relacionado con los gastos de personal de ACTRAV;
- está expuesto a una política tarifaria del CIF-OIT desafiante y presenta dificultades operativas que a menudo conducen a peticiones de flexibilidad; y
- incurre en una contribución desproporcionadamente alta a los CCF para las actividades de aprendizaje a distancia.

Sostenibilidad

La sede central de ACTRAV contribuye al trabajo del CIF-OIT al continuar realizando una inversión significativa centrada en el desarrollo de la capacidad de los mandantes.

Esta contribución puede ampliarse aún más con la aplicación de un marco de financiación a más largo plazo para el CIF-OIT, directamente destinado a garantizar la perdurabilidad del Programa de ACTRAV.

Tras las inusuales condiciones operativas experimentadas en 2017, la creación de un marco financiero sostenible sigue siendo un elemento importante de la labor actual de ACTRAV y del CIF-OIT.

El Programa sigue fortaleciendo su capacidad de divulgación para lograr una mayor participación de los trabajadores que no pueden participar en la formación presencial tradicional. Por lo tanto, sería preferible un acuerdo de apoyo específico con respecto a los CCF para los cursos de aprendizaje a distancia.

Los siguientes cuadros muestran:

- Un panorama de los ingresos y de la contribución a los costes fijos para el año 2017
- El informe financiero completo de 2017
- Asignación de los Fondos Cautivos y CTPO regional.

PANORAMA DE LOS INGRESOS Y DE LA CONTRIBUCIÓN A LOS COSTES FIJOS PARA EL AÑO 2017

CCF frente a Ingresos (previsión para el año actual)

Año 2016 2017 2018

CONCEPTO	% CCF	CCF	INGRESOS	% INGR.	CCF/INGR..
FINAL	100%	567 780	1 834,576	100%	30,9%
Total	100%	567 780	1 834,576	100%	30,9%

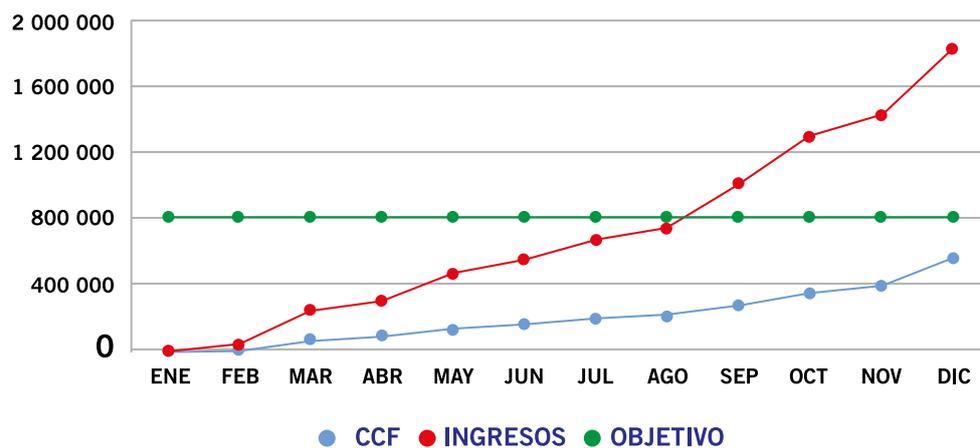
Ratio CCF/Ingresos* 30,9% * sin conceptos
Objetivo CCF alcanzado 71%

CCF mes actual según presupuesto de Oracle**

** pequeñas diferencias debidas al redondeo
Importe provisional según presupuesto BMFR, sin conceptos

CCF 567 783 Objetivo CCF alcanzado 71,0%

Seleccionar medida CCF INGRESOS OBJETIVO





Informe financiero de 2017

	2014	2015	2016	2017	DIFERENCIA con años anteriores
Contribución italiana	€300 000	€180 000	€360 000	€210 000	-€150 000
CTPO/CT/ACTRAV	€549 591	€653 702	€775 855	€674 935	
CTPO/CT/ REGIONAL	\$234 000	\$263 516	\$284 000	\$173 513	-\$110 487
Varios OIT	€53 009	€149 017	€340 738	€56 063	-€284 675
Fondos cautivos (asignación especial ACTRAV/ ACTEMP) incluyendo el SUPERÁVIT	€718 858	€549 000	€90 000	€240 712	€150 712
Asignación adicional del departamento de formación		€179 556	€180 000	NONE	
Contribución de proyectos	€772 815	€614 589	€451 276	€497 549	€46 273
Auto financiados	€17 500	€20 923	€18 301	€7 500	-€10 801
INGRESOS TOTALES	€2 671 297	€2 497 372	€2 558 575	€1 834 576	
CCF TOTAL	€909 764	€811 465	€719 490	€567 780	
PORCENTAJE CCF OBJETIVO	87%	85%	91,1%	71,0%	
OBJETIVO	€1 050 000	€950 000	€790 000	€800 000	

ASIGNACIÓN DE FONDOS CAUTIVOS			ASIGNACIÓN DEL CTPO REGIONAL	
	MAE ITALIA	SUPERÁVIT		CTPO /CT
2013	€300 000	€363 140	2013	US\$182 000
2014	€300 000	€718 858	2014	US\$234 000
2015	€180 000	€728 556	2015	US\$263 000
2016	€360 000	€270 000	2016	US\$284 000
2017	€210 000	€240 712	2017	US\$173 513

Contribución de los patrocinadores al Programa ACTRAV

Como en años anteriores, varios patrocinadores contribuyeron a las actividades de formación de ACTRAV proporcionando financiación directa o mediante contribuciones «en especie». Dichas contribuciones son cada vez mayores y favorecen en gran medida la ejecución y la eficacia del programa.

En 2017, se recibieron contribuciones de la Federación de los sindicatos de China (ACFTU), la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF), la Fundación Coreana del Trabajo (KLF).

Acción

Se invita al CFS a debatir y comentar el Informe financiero de 2017

El CFS podría querer detenerse en cuestiones específicas como:

- ➔ ¿Cómo podría reforzarse aún más la contribución de ACTRAV a la labor del CIF-OIT?
- ➔ ¿Cómo puede ACTRAV crear e impartir un modelo de Academia dentro del Programa general?
- ➔ ¿Cómo puede el Programa llegar a un mayor número de participantes?
- ➔ ¿Cómo puede ACTRAV medir mejor el impacto de la formación?

Este apartado destaca varias actividades fundamentales llevadas a cabo en 2017. Podrían presentarse numerosos ejemplos de actividades formativas realizadas por ACTRAV, pero se espera que, al centrarse en estas actividades, el CFS esté mejor informado para comentar y debatir los futuros contenidos, organización y metodología de enseñanza posibles del Programa.

SECCIÓN

B

12. Enfoque en:

- Garantizar un equilibrio de género
- Fortalecimiento del diálogo social en el sector financiero, una alianza con el sindicato mundial UNI y con Europa Finance
- Formación de ACTRAV sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Formación de seguimiento sobre el fortalecimiento de las acciones sindicales conjuntas sobre Trabajo Decente para trabajadores migrantes en colaboración con la Federación de Sindicatos de China (ACFTU).
- Reconocer las aptitudes y competencias de los participantes de los sindicatos



12. Enfoque en Garantizar un equilibrio de género

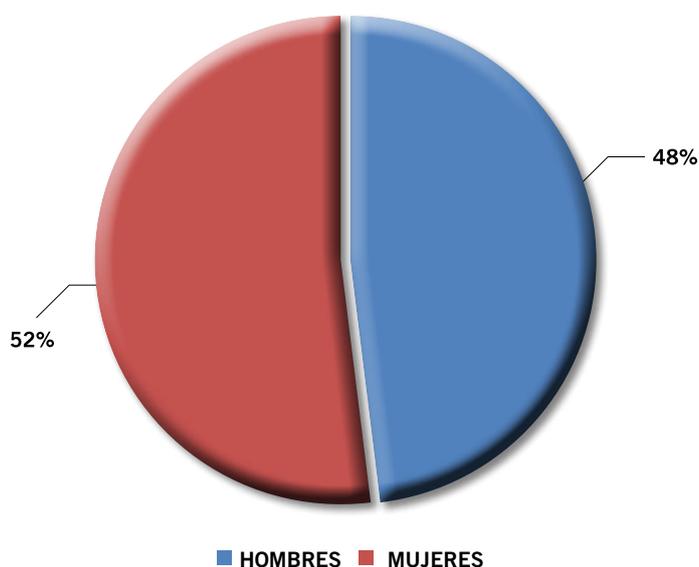
El CIF-OIT recopila datos desglosados por género que indican la participación de las mujeres en las actividades de formación organizadas por el Centro y pone un gran énfasis en la consecución de la igualdad de género en todas sus áreas de competencia.

ACTRAV Turín contribuye a este objetivo:

- Dando prioridad a la selección de mujeres participantes;
- Dando prioridad a la participación de mujeres en calidad de expertas;
- Promoviendo el empoderamiento de mujeres líderes sindicales;
- Incorporando el enfoque de género en todas las actividades; y
- Manteniendo dos puntos focales de género y de diversidad en el equipo de ACTRAV.

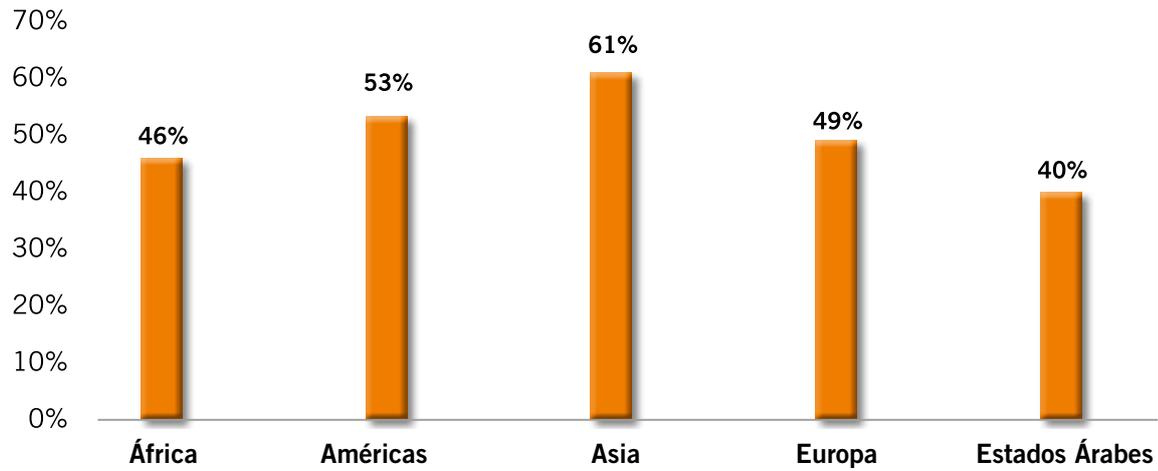
Gracias a estos factores, el Programa ACTRAV de Turín en 2017 logró una tasa de participación de las mujeres sindicalizadas aún mayor que en años anteriores.

PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL EN 2017

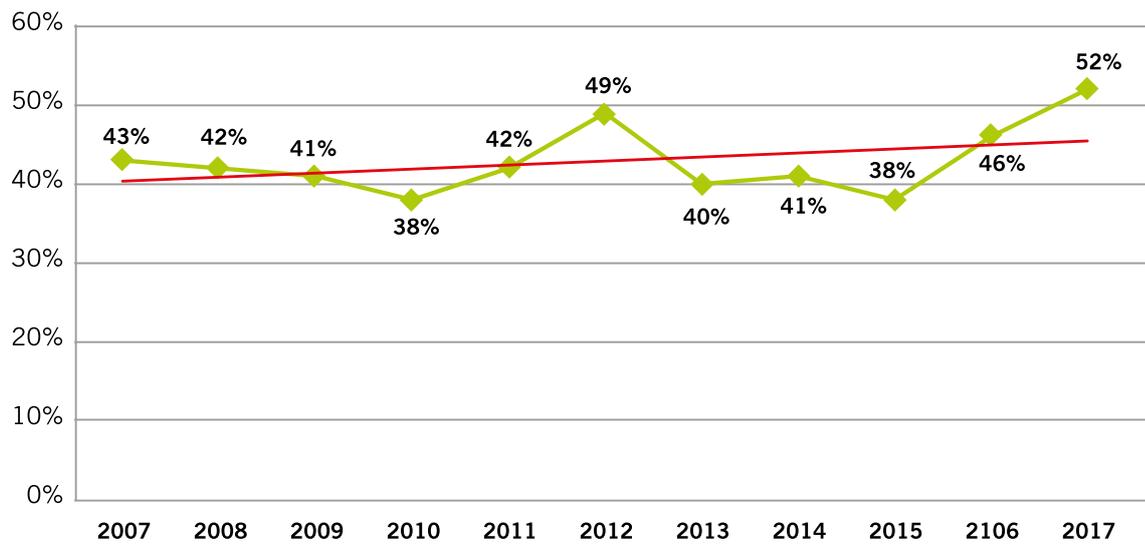




PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL EN 2017 POR REGIÓN



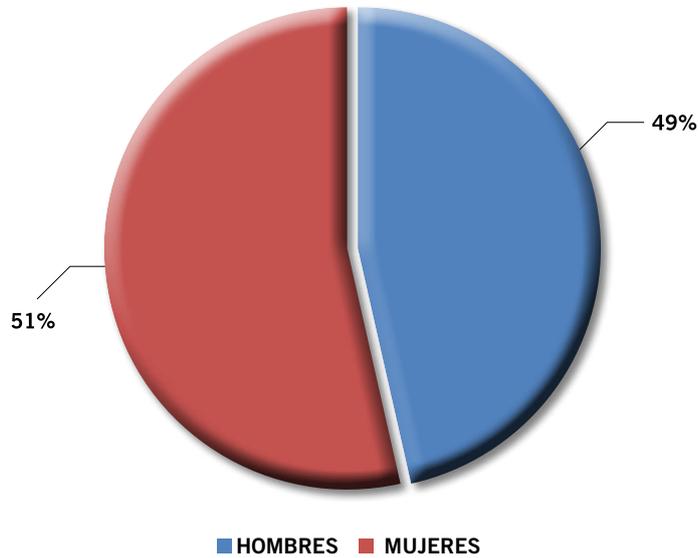
PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL DE 2007 A 2017



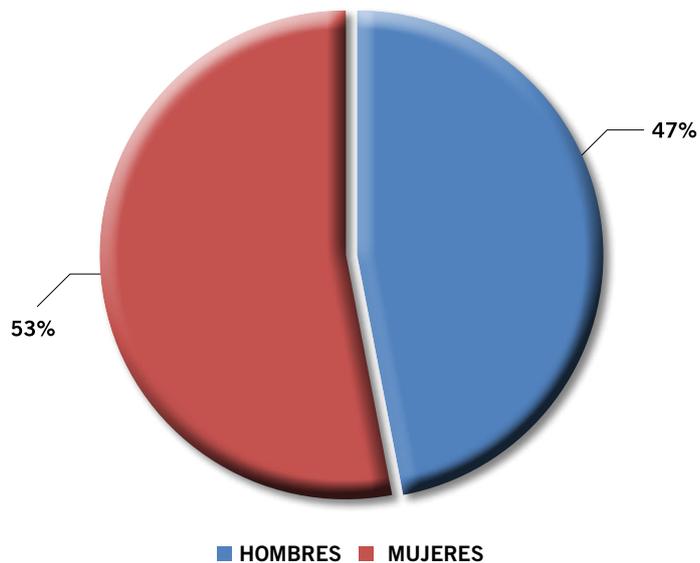
(La línea roja indica la tendencia general)

Comparación de la participación de mujeres que asistieron a los cursos del CIF-OIT y sobre el terreno

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TURÍN 2017 (TODAS LAS ACTIVIDADES)



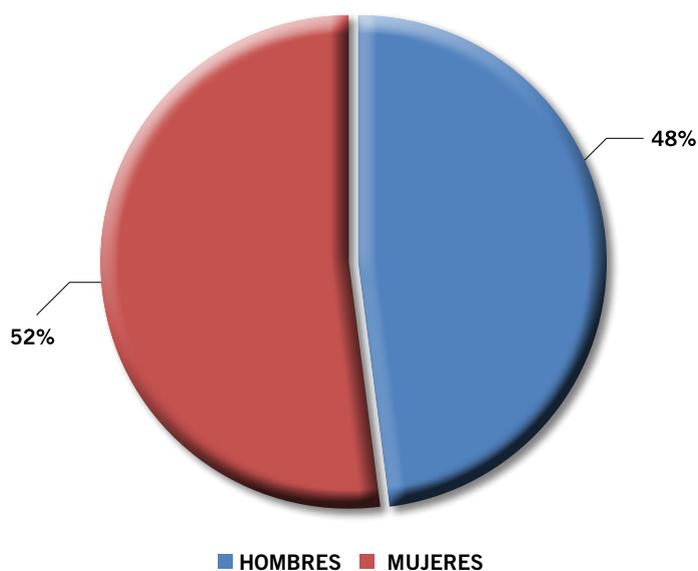
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ACTIVIDADES SOBRE EL TERRENO EN 2017



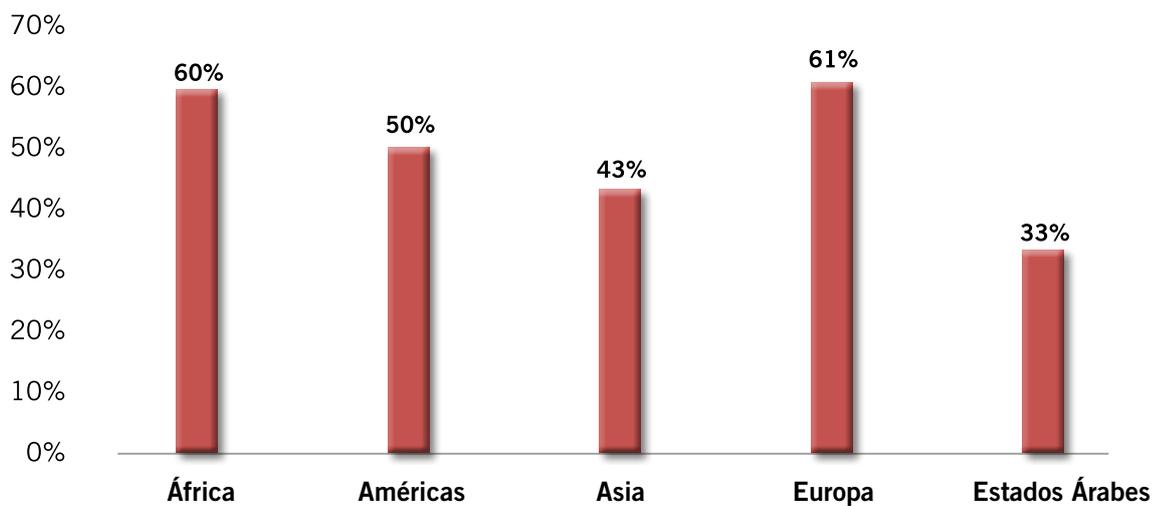
Es importante hacer un seguimiento de la participación de las mujeres en el programa regular, ya que las decisiones relativas a la participación individual en las actividades básicas son adoptadas directamente por los funcionarios de ACTRAV Turín.



CURSOS REGULARES 2017



PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CURSOS REGULARES POR REGIÓN EN 2017



Temas de debate sugeridos para el CFS

Se pide al CFS que tome nota de la labor realizada para lograr que un elevado número de mujeres asistan a las actividades de formación de ACTRAV, tanto sobre el terreno como en el CIF-OIT.

Acción

- ➔ ¿Cómo puede ACTRAV consolidar el porcentaje de mujeres que asisten al Programa?
- ➔ ¿Cómo puede ACTRAV garantizar que las organizaciones nominadoras sean aún más conscientes de la necesidad de alcanzar un equilibrio de género equitativo?
- ➔ ¿Cómo puede ACTRAV incrementar el número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo?
- ➔ ¿ACTRAV debería ofrecer formación específica destinada a las dirigentes sindicales?
- ➔ ¿El Programa debería considerar otras cuestiones relacionadas con la diversidad, como por ejemplo, la discapacidad?



Enfoque en

Fortalecimiento del diálogo social en el sector financiero, una alianza con el sindicato mundial UNI y con Europa Finance

Cada año, ACTRAV CIF-OIT, en estrecha colaboración con las federaciones sindicales europeas, lleva a cabo un proyecto de formación financiado por la UE en el ámbito de las relaciones laborales y el diálogo social.

En 2017, ACTRAV puso en marcha un proyecto denominado **Fortalecimiento del diálogo social en el sector financiero** en asociación con UNI Europa Finance y con el apoyo del Sindicato mundial UNI. El proyecto consistió en tres talleres temáticos y una conferencia final, que contó con una participación total de 90 representantes de los afiliados de UNI Europa de los siguientes 18 países: Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Hungría, Italia, Luxemburgo, Malta, Polonia, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Serbia.

El proyecto logró una representación excepcionalmente buena de mujeres, a saber, el 57 por ciento de los participantes que recibieron formación fueron mujeres y el 43 por ciento hombres.

El proyecto se centró en dos aspectos: la negociación colectiva y el diálogo social.

Las sesiones de formación sobre negociación colectiva abordaron la coordinación de la negociación colectiva en el sector financiero, la digitalización en los convenios colectivos y el empoderamiento de las mujeres en las negociaciones.

Las sesiones sobre el diálogo social trataron la construcción de un diálogo social estable en las operaciones de los bancos multinacionales y las compañías de seguros en Europa Central y Oriental, vinculando el diálogo social europeo a la actividad sindical a nivel nacional y de empresa y rejuveneciendo el diálogo social poniendo a los jóvenes sindicalistas en el primer plano.

El proyecto abordó algunos de los principales retos a los que se enfrenta actualmente el sector financiero en Europa:

- i. Los puestos de trabajo se desplazan cada vez más de Europa Occidental a Europa Oriental, donde los salarios son más bajos y los sindicatos son menos fuertes;
- ii. La digitalización afecta cada vez más al lugar de trabajo;
- iii. Reducciones drásticas de personal en los bancos más grandes;
- iv. Una presencia muy marcada de las mujeres y los jóvenes en un sector que a menudo no se refleja en la igualdad de participación y representación en los sindicatos;

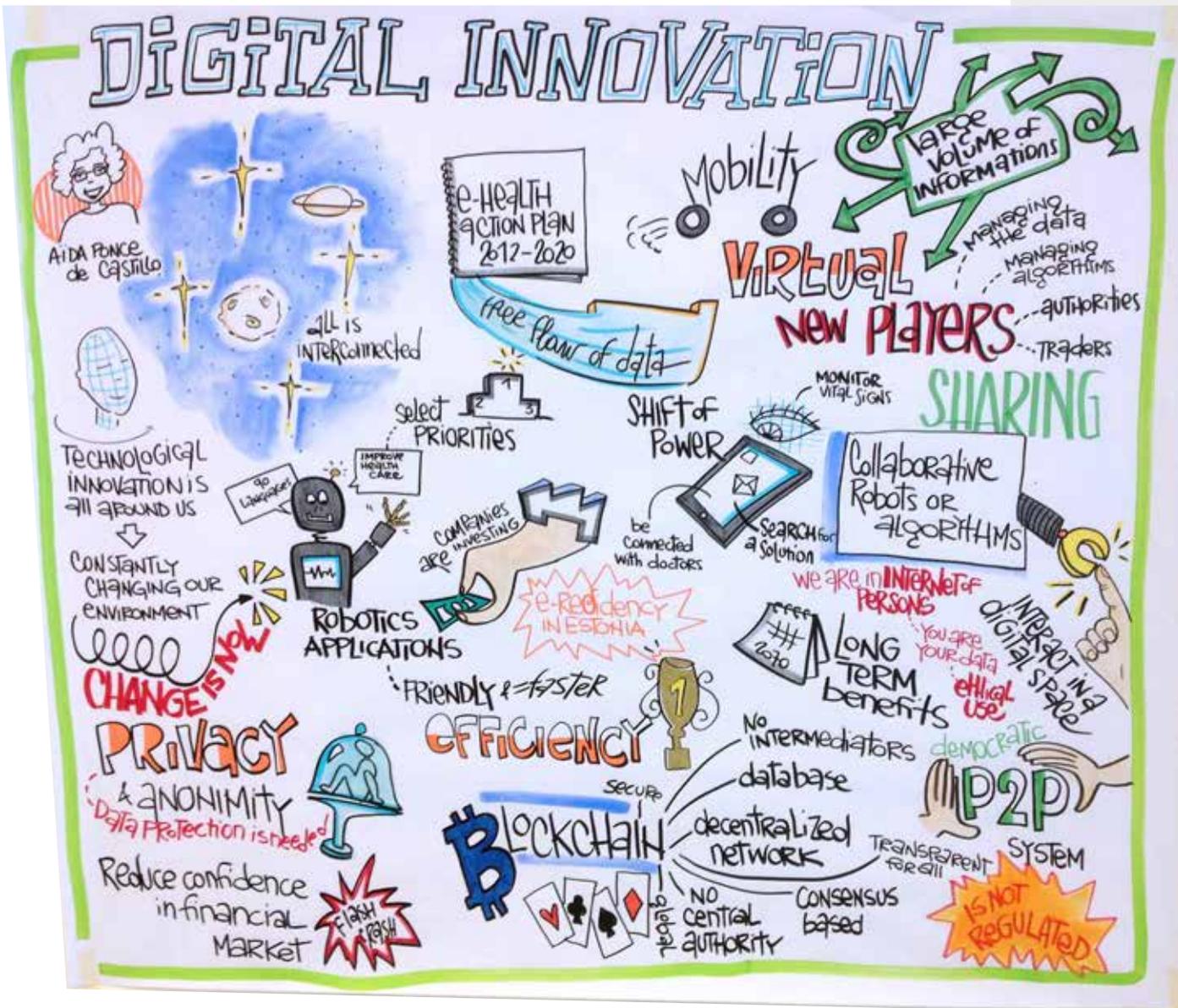
- v. El evento final del proyecto fue la Conferencia titulada **«Creciendo más fuerte a través del diálogo y el poder de negociación»**. El objetivo de la conferencia fue la presentación y difusión de los resultados y planes de acción de los tres talleres temáticos realizados en Bratislava, Zagreb y Tallin. Los participantes discutieron las lecciones aprendidas, la ejecución de los planes de acción y el seguimiento.

Próximos pasos

El siguiente paso en la colaboración entre UNI Europa Finance, el Sindicato mundial UNI y ACTRAV Turín es la decisión sobre un nuevo paquete de formación diseñado conjuntamente y dirigido a los jóvenes representantes sindicales del sector. Consistirá en cinco actividades de formación complementarias que convergerán en la conferencia europea de creación de redes de jóvenes en el sector financiero en 2018.

Acción

- ➔ Se invita al CFS a discutir y comentar sobre:
 - Las finalidades, objetivos, y resultados clave del proyecto;
 - La contribución de ACTRAV al fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos para hacer frente a los cambios sectoriales y en el lugar de trabajo;
 - La identificación de oportunidades para aplicar un enfoque de asociación a fin de llevar a cabo un trabajo similar en Europa.



Apuntes gráficos realizados en la Conferencia final durante la sesión sobre **Innovaciones digitales que transforman el sector financiero y más allá** del 13 de diciembre de 2017

Enfoque en

Formación de ACTRAV sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En 2015, las Naciones Unidas adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a los que a menudo se hace referencia como la Agenda 2030, como el principal marco de desarrollo para el sistema internacional. La Agenda 2030 contiene un conjunto de 17 objetivos y 169 metas destinados a impulsar y estimular la acción durante los próximos 15 años y garantizar la plena aplicación de la Agenda.

Se alienta a los sindicatos a participar activamente en los procesos de los ODS nacionales para promover y defender los derechos de los trabajadores y los intereses de los grupos pobres y vulnerables.

La participación de los sindicatos incluye un enfoque en varios ODS y en particular en el Objetivo 8, relativo a la necesidad de: «Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».

El compromiso de los sindicatos puede lograrse a través de todos los procesos nacionales, desde la planificación hasta la aplicación, pasando por el seguimiento, la revisión y la presentación de informes sobre los logros de los países en la aplicación de los ODS.

Bajo este contexto, ACTRAV Turín diseñó e impartió una serie de actividades de formación regionales e interregionales interconectadas.

A raíz de la actividad interregional realizada en 2016 (A909001), en 2017 se llevaron a cabo cinco actividades de formación:

Código actividad	Lugar	Número de participantes	Idiomas
A1510031	Praia, Cabo Verde	16	Inglés/Portugués
A2710029	São Paulo, Brasil	15	Español
A3710026	Bangkok, Tailandia	16	Inglés
A4010024	Turín	25	Inglés/Ruso
A5010023	Turín	11	Inglés/Árabe



Cada actividad de formación tenía objetivos específicos para satisfacer las necesidades de los participantes y las organizaciones sindicales a las que representaban. En términos generales, los objetivos de la formación se centraron en:

- Desarrollar el conocimiento de las políticas, instrumentos, herramientas y programas de la OIT que son pertinentes para la ejecución de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible a nivel regional y nacional;
- Desarrollar aún más la comprensión de los participantes de la relación mutuamente beneficiosa con los objetivos de los ODS y las prioridades de los trabajadores y sus organizaciones representativas;
- Desarrollar un conjunto de acciones que apoyen el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores para que puedan desempeñar un papel activo y constructivo en los procesos de los ODS a nivel regional y nacional;
- Mejorar la capacidad de los representantes y activistas sindicales, principalmente de las centrales sindicales nacionales y de los sindicatos sectoriales que están a cargo de los departamentos/unidades que se ocupan de cuestiones relativas a los procesos de los ODS;
- Analizar el objetivo 8 del ODS, que está estrechamente alineado con el Programa de Trabajo Decente, y explorar otras metas de trabajo decente dentro de los ODS e identificar áreas para la acción sindical estratégica; Desarrollar la capacidad de los sindicatos en áreas en las que se requiere que la acción incluya los intereses de los trabajadores en los procesos de los ODS regionales y nacionales: desde la planificación, pasando por la aplicación, el seguimiento, la revisión y la presentación de informes sobre los logros de los países en la aplicación de los ODS.

Puntuaciones de evaluación

Las puntuaciones de evaluación para las actividades de los ODS reflejaron el puntaje de evaluación normalmente alto para las actividades de ACTRAV en comparación con el promedio del CIF-OIT registrado en todo el campus.

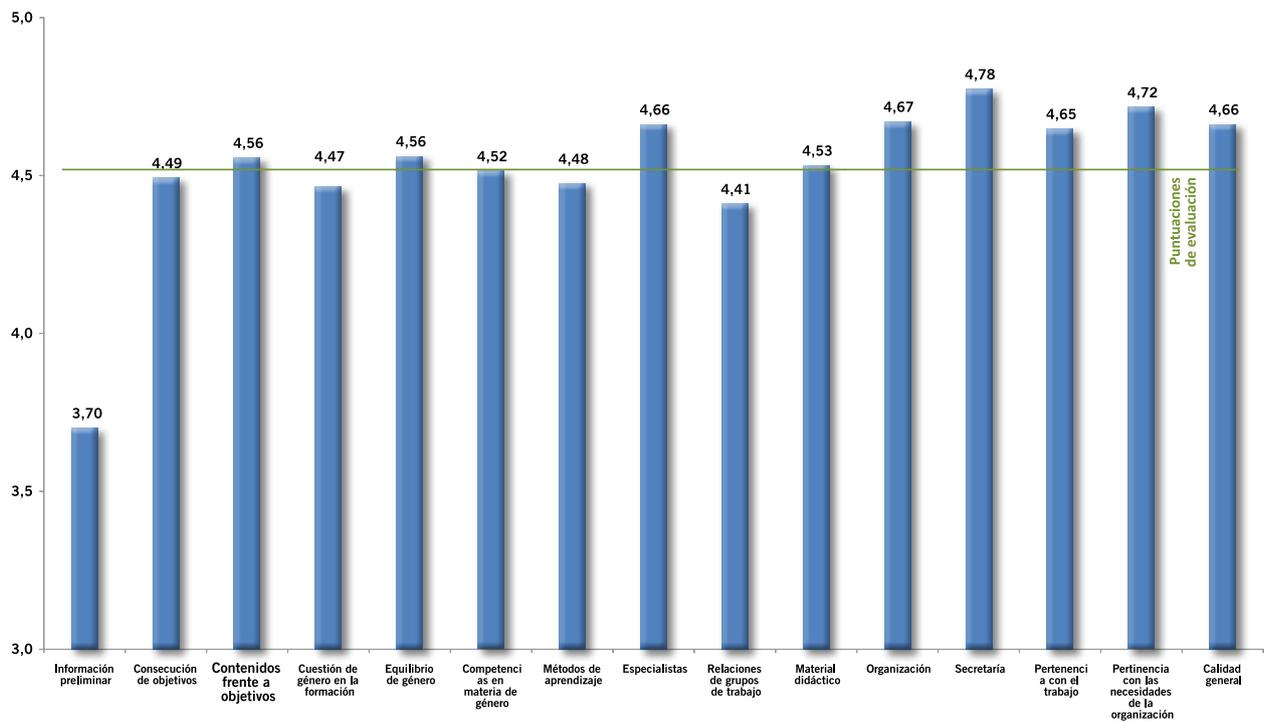
La experiencia demuestra que los participantes otorgan una alta puntuación de evaluación cuando:

- El programa de estudios se ajusta a las expectativas y necesidades de los participantes y sus organizaciones sindicales;
- El enfoque de formación y aprendizaje fomenta el desarrollo de competencias analíticas y prácticas de resolución de problemas que conducen a oportunidades para desarrollar la acción sindical; y

- Los planes de acción desarrollados por los participantes son realistas y ofrecen oportunidades prácticas para fortalecer el papel de los sindicatos.

Todas estas características se plasmaron en las actividades del ODS llevadas a cabo en 2017.

ACTIVIDADES DE LOS ODS EN 2017 – PUNTUACIONES DE EVALUACIÓN





Actividades de ACTRAV en materia de ODS

Cuestionario de fin de curso- Resultados por actividad

Promedios por actividad						
Preguntas	A1510031	A2710029	A3710026	A4010024	A5010023	A909001
Información preliminar	3,69	4,79	4,07	3,20	3,80	3,37
Consecución de objetivos	4,56	4,64	4,33	4,64	4,40	4,37
Contenidos frente a objetivos	4,50	4,69	4,60	4,56	4,50	4,52
Cuestión de género en la formación	4,75	n.a	n.a	n.a	n.a	4,30
Equilibrio de género	n.a	4,43	4,60	4,76	4,20	n.a
Competencias en materia de género	n.a	4,79	4,53	4,48	4,20	n.a
Métodos de aprendizaje	4,00	4,85	4,67	4,56	4,70	4,30
Especialistas	4,53	4,93	4,60	4,92	4,56	4,44
Relaciones de trabajo en grupo	4,19	4,79	4,47	4,52	4,10	4,33
Materiales	3,94	4,57	4,47	4,76	4,70	4,63
Organización	4,38	4,86	4,67	4,79	4,70	4,63
Secretaría	4,63	5,00	4,60	4,84	4,70	4,81
Pertenencia con el trabajo	4,53	4,64	4,53	4,76	4,70	4,67
Pertinencia con las necesidades de la organización	4,63	4,79	4,67	4,76	4,80	4,69
Calidad general	4,50	5,00	4,53	4,76	4,80	4,52
Promedio	4,37	4,77	4,52	4,59	4,49	4,43
Núm. de cuestionarios recibidos	16	14	15	25	10	27

Código actividad	Título
A1510031	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para África
A2710029	Objetivos de desarrollo sostenible: Políticas sindicales y planes de acción
A3710026	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para Asia y el Pacífico
A4010024	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para Europa y Asia Central
A5010023	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para los Estados Árabes
A909001	Academia global de trabajadores sobre los objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción

Recursos

Las actividades de formación de 2017 sobre los ODS se reforzaron aún más con el uso sistemático del manual específico de ACTRAV: **Objetivos de Desarrollo Sostenible, Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:** http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_553141/lang--en/index.htm

El manual fue muy utilizado por los participantes para informarles sobre los ODS y, lo que es más importante, para permitirles generar su pensamiento crítico sobre las posibles oportunidades para la acción sindical.

Se consideró que el uso del manual era un excelente ejemplo de cómo se podía mejorar la eficacia de las sesiones de formación mediante el uso de materiales de recursos específicos. El manual permitió a los formadores centrarse en cuestiones clave; también informó a los participantes sobre el conocimiento de un tema que a menudo puede ser complejo y, al mismo tiempo, animó a los participantes a aplicar lo que están aprendiendo en su organización sindical y en el lugar de trabajo.

Cooperación Sur- Sur

participantes de esas becas a que examinaran los problemas de la cooperación Sur-Sur y su potencial para la colaboración sindical.

Los participantes de la India y Filipinas tuvieron en cuenta a los ODS en el contexto del diseño de una serie de actividades basadas en la cooperación que serían implementadas después de la formación. Los planes de acción desarrollados fueron notables en términos de ambición y en términos de atención a los detalles.

Los participantes implicados en este proceso Sur-Sur dedicaron mucha energía a la tarea y representaron a sus organizaciones sindicales de manera ejemplar.

Acción

- ➔ Se invita al CFS a discutir y comentar sobre:
 - ¿Hubo alguna laguna en el Programa de los ODS llevado a cabo en 2017?
 - ¿Qué más hay que hacer para apoyar a los sindicatos para que sigan contribuyendo al logro de los objetivos nacionales de los ODS?



El seguimiento sobre el fortalecimiento de las acciones sindicales conjuntas sobre Trabajo Decente para los trabajadores migrantes en colaboración con la Federación de Sindicatos de China (ACFTU)



Veinticinco (25) dirigentes sindicales y puntos focales sobre migración laboral, en representación de 22 centros de trabajo nacionales y dos consejos sindicales regionales de 12 países, participaron en el taller de formación de seguimiento de cinco días de duración de ACTRAV.

En colaboración con la Federación de Sindicatos de China, la actividad fue diseñada para:

- (a) fortalecer la cooperación en la promoción de los derechos de los trabajadores migrantes con la aplicación del Memorando de Entendimiento sobre migración laboral entre la Confederación de Sindicatos Árabes (ArabTUC), el Consejo Sindical Regional de Asia Meridional (SARTUC) y el Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC);
- (b) apreciar los diferentes programas subregionales de la OIT sobre migración laboral y mejorar la coordinación con los sindicatos, la OIT y los bloques subregionales en la promoción del trabajo decente para los trabajadores migrantes; y
- (c) mejorar las respuestas sindicales a las quejas de los trabajadores migrantes con el mecanismo de quejas, el sistema de remisión de casos, y la base de datos del sistema de información para los trabajadores migrantes.

El programa dio como resultado la elaboración de un plan de trabajo que fortalece la cooperación interregional entre ArabTUC, SARTUC y ATUC, según lo establecido por un Memorando de Entendimiento (MdE) para proteger a los trabajadores migrantes. Las tres organizaciones, con el apoyo de la Confederación Sindical Internacional de Asia y el Pacífico (CSI AP) firmaron el MdE en agosto de 2015, como respuesta a los numerosos desafíos que plantea la migración laboral en la región de los Estados Árabes, Asia Meridional y Asia Sudoriental.

El plan de trabajo incluyó un mandato claro con las principales responsabilidades de las organizaciones regionales que participan en la ejecución.

Los puntos focales nombrados por los centros nacionales de trabajo para la mano de obra migrante serán los principales responsables de las cuestiones relativas a la migración laboral en el plano nacional, mientras que el centro nacional de trabajo o un comité directivo supervisará la aplicación del plan de trabajo en el plano nacional. ArabTUC, SARTUC, y ATUC coordinará su ejecución en sus regiones. Un comité de seis personas, con la participación de AP del ITUC, supervisará y evaluará la ejecución general de los programas y acciones.

Los participantes desarrollaron el plan de trabajo en una serie de talleres y discusiones, incluyendo un análisis SWOT de la ejecución del MdE. Se inspiraron en los expertos durante la formación y en las prioridades clave acordadas previamente en mayo de 2016.

Esta actividad de formación complementó la «Formación para los Puntos Focales de la ATUC para la Migración Laboral», patrocinada por CIF-OIT ACTRAV Turín, que se centró en la gestión y el funcionamiento del sistema de Información de ATUC (ATIS) en diciembre de 2016 en Manila. El ATIS -que se está desarrollando con el apoyo del Proyecto TRIANGLE de la OIT- es una plataforma en Internet basada en una base de datos de quejas, investigaciones, remisiones y situación de los casos de trabajadores migrantes agraviados.

En general, la actividad de formación se centró en la promoción de una perspectiva basada en los derechos que apoye a los trabajadores migrantes y sus familias. El curso fue práctico en su orientación, observando la realidad cotidiana de los trabajadores migrantes con un claro enfoque en la superación de los desafíos, así como en la construcción de la solidaridad entre las organizaciones sindicales y entre los trabajadores.



Reconocer las aptitudes y competencias de los participantes de los sindicatos que asisten a la formación de ACTRAV CIF-OIT

Fondo de Innovación del CIF-OIT de 2017

El Director de Formación del CIF-OIT publicó una convocatoria de propuestas en 2017 invitando a los programas técnicos a considerar acuerdos de acreditación y certificación en relación con los programas técnicos.

La convocatoria alentaba a los programas técnicos del Centro a centrarse en la «acreditación y certificación de la formación», lo que «reforzaría la capacidad del Centro (CIF-OIT) de ofrecer una formación acorde con los estándares de calidad reconocidos internacionalmente».

Como respuesta al llamamiento, ACTRAV Turín encargó a un educador sindical internacional independiente y experimentado que estudiara la forma en que la acreditación podría apoyar aún más la labor del Programa para los Trabajadores.

Tras un período de investigación, que incluyó entrevistas con los principales educadores sindicales y el personal del CIF-OIT, el asesor independiente presentó un informe para su consideración por parte de ACTRAV y del CIF-OIT:

En el informe:

- se consideraron las posibles vías y opciones que pueden ofrecer la acreditación a los participantes del CIF-OIT;
- se propuso un marco de acreditación adecuado comparable con otros marcos de acreditación reconocidos;
- se puso a prueba la aplicación del marco de acreditación con actividades seleccionadas en el Programa de Actividades para los Trabajadores, incluidas las dos modalidades de aprendizaje presencial y a distancia;
- se tuvieron en cuenta los instrumentos de evaluación adecuados que garantizarán el cumplimiento del marco de acreditación;
- se consideraron posibles modificaciones de la metodología de formación que apoyarán el uso del marco de acreditación;

- se propuso un proceso adecuado de garantía de la calidad que sirviera de apoyo al marco de acreditación, incluidas sugerencias relativas a la formación y cualificaciones de los evaluadores; y
- se sugirió un plan de acción que condujera a la ejecución de un marco de acreditación a corto, mediano y largo plazo.

¿Por qué la acreditación?

El informe se centró en la acreditación y, de manera más general, en la certificación de la formación relacionada con los sindicatos. En él se demuestra que:

- La acreditación permite a los estudiantes sindicales obtener reconocimiento por sus logros formativos.
- La acreditación ayuda a los sindicatos a desarrollar su capacidad para fomentar un personal competente, seguro de sí mismo y cualificado para desarrollar las capacidades dentro de la organización sindical.
- Un marco de acreditación pertinente permite a los alumnos obtener el reconocimiento de sus logros de aprendizaje a través de un sistema unificado de acumulación de créditos ampliamente utilizado (como el EQF).
- Los estudiantes del sindicato aprenden juntos explorando temas y desarrollando ideas en un ambiente de colaboración. La acreditación y la evaluación del aprendizaje, por lo tanto, deben simpatizar con este contexto de aprendizaje, complementando y no obstruyendo el proceso de aprendizaje.
- Las pruebas iniciales de la aplicación de las unidades educativas de aprendizaje al Programa para los Trabajadores han demostrado varios beneficios::
 - Un mayor énfasis en la visibilidad de los resultados del aprendizaje.
 - Un mayor énfasis en la medición de los logros y la competencia.
 - Un mayor énfasis en informar al participante de lo que se espera dentro del contexto de aprendizaje y formación.
 - un mayor énfasis en demostrar logros, desarrollo de competencias recién adquiridas a las organizaciones patrocinadoras de los estudiantes.
- La prueba piloto inicial de una metodología basada en unidades que conduzca a la acreditación ha demostrado que los participantes en el Programa para Trabajadores pueden producir un conjunto diverso y útil de respuestas para generar prueba de los logros.
- La acreditación puede servir de motor para mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.



- Como aplicación práctica, se desarrollaron unidades de aprendizaje durante la prueba piloto inicial en 2017 para fortalecer los objetivos de aprendizaje de una actividad central dentro del Programa de Trabajadores (Sindicatos y ODS). Las unidades de aprendizaje guiaron con éxito tanto a los formadores como a los alumnos y apoyaron el proceso de aprendizaje.
- En relación con las unidades de aprendizaje, se pidió a los alumnos que presentaran pruebas de su aprendizaje. Ello trajo aparejado resultados mixtos, lo cual es de esperar, ya que la tarea de generación de evidencia era un nuevo requisito para que los estudiantes de los sindicatos se vincularan.

In relation to the units of learning, learners were asked to produce evidence of their learning. This was received with mixed results, which is to be expected since the evidence-generating task was a new requirement for trade union learners to undertake.

Recomendaciones

Dado el éxito del proyecto piloto inicial en 2017 y la relativa facilidad para desarrollar unidades apropiadas de aprendizaje, el Programa para Trabajadores del CIF-OIT debería proceder a una fase piloto más profunda que conduzca a la acreditación del aprendizaje.

Esta fase en profundidad debería explorar más a fondo los sistemas de pruebas y los procesos que asegurarán que los participantes reciban créditos educativos y reconocimiento por sus competencias desarrolladas a través de una formación exitosa en el CIF-OIT.

Otra fase permitirá:

- Ayudar a los directores de actividades a crear un banco de unidades educativas relacionadas con todas las actividades regulares del Programa;
- Adaptar los recursos de formación para brindar a los participantes la oportunidad de generar y registrar evidencia;
- Seleccionar técnicas de evaluación apropiadas para que los participantes puedan presentar pruebas;
- Aplicar las unidades de aprendizaje y poner a prueba las prácticas de evaluación en un entorno de aprendizaje dinámico y real;
- Diseñar un sistema global de garantía de la calidad que constituya los elementos esenciales que sustenten y apoyen un proceso de acreditación (y certificación);
- Diseñar un programa de formación y desarrollo del personal que apoye al personal en la implementación de un proceso de acreditación;
- Evaluar los sistemas de acreditación diseñados en función de los estilos encontrados en programas de aprendizaje similares; y

- Desarrollar un diseño para un marco de acreditación CIF-OIT integrado y sostenible que dé lugar a que el CIF-OIT otorgue créditos educativos a sus participantes.

A corto plazo, se espera que la atención prestada a los resultados del aprendizaje, con especial hincapié en el desarrollo de los conocimientos y las competencias de los participantes, contribuya a que los programas de estudio sean más sólidos y se basen más en los resultados.

Acción

- ➔ Se invita al CFS a discutir y comentar sobre:
 - La importancia de reconocer las aptitudes y competencias de los estudiantes sindicales
 - De qué manera el enfoque en aptitudes y competencias puede fortalecerá las organizaciones sindicales
 - Las oportunidades y desafíos en la evaluación del desempeño de los participantes
 - El desarrollo de una estrategia de formación interna para el personal de ACTRAV

Esta sección contiene seis estudios de casos extraídos de las actividades del Programa de 2017.

Los siguientes estudios de caso resaltan la trayectoria de aprendizaje de algunos participantes de ACTRAV y muestran la puesta en marcha de acciones sindicales específicas como resultado de las actividades de formación.

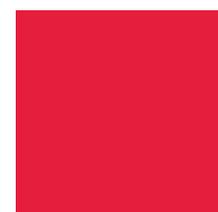
Se podrían ofrecer muchos estudios de caso; los que se presentan proceden de actividades estándar en las que participan participantes típicos, las áreas que les conciernen y la posible aplicación de las aptitudes y conocimientos derivados de su participación con éxito en el programa ACTRAV.

SECTION

C

13. Estudios de caso

- Transición de la economía informal a la economía formal: Estrategias de los sindicatos, Lomé Togo
- Conclusiones de los participantes en el curso regional sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible: políticas y planes de acción de los sindicatos
- Más y mejores empleos para un crecimiento inclusivo y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes (Estados Árabes)
- Alianza con JILAF para fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en Asia y el Pacífico
- Formación de ACTRAV en Bangladesh





13. Estudios de caso

Estudio de caso

Transición de la economía informal a la economía formal: estrategias de los sindicatos, Lomé Togo

En diciembre de 2017, ACTRAV llevó a cabo un curso regional denominado «Transición de la economía informal a la economía formal» para contribuir a los cambios clave que se esperan lograr en el bienio en el ámbito de la economía informal en la región africana.

Durante un intenso programa de formación y aprendizaje de dos semanas, dieciocho participantes procedentes de doce países africanos tuvieron la oportunidad de adquirir conocimientos profundos y tener un lugar seguro para aplicar y obtener confianza en el tema de la economía informal, y las distintas maneras de pasar a la formalidad.

A cada participante se encomendó la preparación previa de un informe de país que ofreciera una visión general de la situación de la economía informal, la pobreza y la desigualdad en cada uno de los países involucrados. Los participantes analizaron las peculiaridades de su propio país para poder comparar las similitudes y diferencias en las políticas y/o legislaciones nacionales con las situaciones de otros países. Además, también proporcionaron ejemplos de políticas y estrategias sindicales e iniciativas clave para empoderar a los trabajadores de la economía informal.



Las sesiones de formación fueron desarrolladas por ACTRAV a través de un interesante calendario, alternando conferencias frontales con ejercicios grupales interactivos en los que se pudieron en práctica los conocimientos y se compartieron experiencias nacionales.

Se abordaron varios temas gracias a las valiosas e innovadoras presentaciones de los especialistas de ACTRAV y de los expertos regionales en la materia. A partir de una introducción a la OIT y su sistema, centrada en los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, el grupo realizó un viaje paso a paso en torno al concepto de informalidad.

Se dedicaron sesiones específicas para explorar las cuestiones de género y la inclusión de los trabajadores jóvenes, así como de las categorías más vulnerables, como los trabajadores domésticos. Con el pleno respaldo del Marco Integrado de la OIT para la transición a la formalidad, los participantes adquirieron conocimientos sobre el enfoque de la transición basado en los derechos: integración del Programa de Trabajo Decente y habilitación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva para los trabajadores de la economía informal. Con el fin de mejorar las competencias técnicas de los sindicalistas para identificar y abordar las causas de la informalidad, los participantes adquieren conocimientos y herramientas sobre el uso de los instrumentos internacionales que les ayudan a alcanzar sus objetivos, específicamente la Recomendación núm. 204 relativa a la transición de la economía informal a la economía formal. También se destacó el papel de los sindicatos en la definición de las estrategias nacionales para la formalización de la Economía Informal mediante la aplicación de los principios del Convenio núm. 122 de la OIT sobre la política del empleo y del Convenio núm. 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, con especial atención a las cadenas mundiales de suministro.

Fue innegable la importancia de las sesiones dedicadas a la adquisición de conocimientos sobre temas relacionados como la dimensión de las políticas públicas con especial atención a los salarios mínimos y al análisis de la Recomendación núm. 202 sobre los pisos mínimos de protección social.

Los participantes tuvieron la posibilidad de reflexionar sobre el papel del diálogo social en el logro de resultados más amplios y efectivos sobre el objetivo de la transición. La simulación de un diálogo social entre el representante sindical de los trabajadores informales de un mercado urbano y las autoridades locales, representó una parte importante de la formación, y fue muy apreciada por los participantes.

Cooperación Sur-Sur

En el contexto del compromiso del Programa ACTRAV de Turín de fortalecer la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular como forma inclusiva de intercambio internacional de conocimientos y de cooperación, PARDEV otorgó siete becas especialmente dedicadas a la cooperación Sur-Sur. Se alentó a los participantes en esas becas a que examinaran los desafíos de la cooperación Sur-Sur y su potencial para la colaboración sindical. Tuvieron la oportunidad de analizar la transición de la economía informal a la formal en ese contexto y diseñar conjuntamente una actividad a considerar para ser ejecutada tras la formación. Recibimos tres valiosos artículos de las siguientes combinaciones de países: Kenia - Ghana / Senegal - Comoras / Ugya - Zambia - Zimbabwe.



Interesante plan Acción de la Sra. Agatha Chabwinja - Cámara de Asociaciones de Economía Informal de Zimbabwe

1. Nivel básico	Los sindicatos formarán a los dirigentes y empoderarán a los participantes con conocimientos básicos sobre los sindicatos y formalización del sector informal de acuerdo con el Convenio núm. 204. Involucrarlos en nuevas estrategias que los sindicatos deberían adoptar para facilitar la transición a la formalidad.
2. Nivel medio	Formación en liderazgo práctico, promoción y capacidades organizativas que les permitirán organizar el sector informal.
3. Nivel avanzado	Pasantías/programa de tutoría: los participantes pasan una semana con un tutor en los sindicatos
Medir el éxito del plan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar el número de mujeres que participan en los sindicatos 2. Realizar un seguimiento y evaluación de las actividades realizadas después del programa de tutoría 3. Realizar trabajos de investigación en diferentes aspectos de la economía informal. 4. Evaluar las nuevas estrategias desarrolladas para organizar la economía Informal y su impacto en la economía.

Esta actividad, llevada a cabo en Lomé, Togo, en el Centro de Formación del CFS, contó con la participación de dieciocho participantes de doce países (Benin, Comoras, Ghana, Kenia, Liberia, Madagascar, Malawi, Senegal, Sierra Leona, Ugya, Zambia y Zimbabwe) que representaban a la región con un perfil muy específico.

GRACIAS POR LOS CONOCIMIENTOS QUE HEMOS RECIBIDO. MI SECRETARIO GENERAL ESTÁ MUY CONTENTO CON EL INFORME QUE HICE DESPUÉS DE LA FORMACIÓN.

AGRADEZCO AL CIF-OIT Y A TODO EL EQUIPO POR ESE ESPÍRITU ¡POR FAVOR NO SE CANSEN DE UNIRNOS! APRENDÍ MÁS DE OTROS PAÍSES Y LLEGUÉ A ENTENDER QUE EL CAMBIO COMIENZA CONMIGO PARA PODER CAMBIAR A OTROS EN MI COMUNIDAD Y AL PAÍS EN GENERAL.

APRENDÍ QUE PARA SER UN LÍDER EN EL SINDICATO HAY QUE TENER UN ESPÍRITU DE GENEROSIDAD, AMPLIANDO LOS CONOCIMIENTOS Y LA INFORMACIÓN A TUS MIEMBROS.

AHORA ME SIENTO EN CONFIANZA COMO TRABAJADORA INFORMAL.

NO PUEDO DEJAR DE DARTE LAS GRACIAS CIF-OIT

NUEVAMENTE GRACIAS

ANITA SSERWAGI, ORGANIZACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS [NOTU], UGANDA

ACTRAV Turín desea agradecer a los siguientes expertos y especialistas regionales de ACTRAV que hicieron una contribución extraordinaria al éxito de la formación: Herve Sea OIT-Dakar, Inviolata Chinyangarara OIT-Pretoria, Adjelle Fafa Mensah CFS-AFRICA, Joseph Toe CSI-AFRICA, Ann Dela Apekey, Sani Baba PSI-Lomé.

Estudio de caso

Conclusiones de los participantes en el curso regional sobre los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: POLÍTICAS Y PLANES DE ACCIÓN DE LOS SINDICATOS, y un ejemplo nacional

Veinte representantes de diferentes organizaciones sindicales nacionales de nueve países de la región (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Panamá, República Dominicana y Uruguay) se reunieron en São Paulo, Brasil, del 16 al 20 de octubre de 2017 para asistir a un curso de formación sobre «Objetivos de desarrollo sostenible: políticas y planes de acción de los sindicatos».

El curso fue organizado por ACTRAV, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, y tras el evento, los participantes llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Valorar las propuestas de la Agenda 2030 para generar un cambio en el desarrollo, orientándolo hacia la erradicación de la extrema pobreza y a la sostenibilidad, que sea incluyente y basado en los derechos, extendiendo el cambio transformativo tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.
2. Considerar que, mediante su labor de defensa de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva y de promoción del trabajo decente y los derechos de los trabajadores, los sindicatos, como agentes de desarrollo en sus sociedades y valedores de un sindicalismo sociopolítico, son esenciales para lograr estos objetivos de desarrollo. La relación entre los ODS y los sindicatos para un fortalecimiento mutuo es vital para mejorar las vidas de los trabajadores, la lucha contra la pobreza, la inclusión y el respeto por todos los derechos humanos.
3. Considerando que el trabajo decente es una de las principales aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, se destaca la especial trascendencia del ODS 8 (*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*). El crecimiento económico centrado en el empleo decente genera un círculo virtuoso que es positivo tanto para la economía como para las personas y, además, impulsa el desarrollo sostenible.
4. El CFS viene poniendo también un gran empeño en la promoción de otros ODS relevantes, como son el ODS 1 (Erradicación de la Pobreza); ODS 3 (Salud de calidad); ODS 5 (Igualdad de Género); ODS 10 (Reducción de las Desigualdades); y ODS 13 (Combatir el Cambio Climático), considerados como prioritarios para la acción del movimiento sindical internacional respecto a la Agenda 2030. Entendiendo que los ODS cubren una serie muy amplia de temas, se valoran no obstante las fuertes conexiones entre todos los ODS y cómo el progreso de uno puede beneficiar a otro.



5. En el marco de seguimiento y examen de la Agenda 2030 se invita a los países a desarrollar estrategias nacionales de desarrollo sostenible a través de procesos participativos con la sociedad civil, en los que los sindicatos deben desempeñar un papel esencial. La Agenda 2030 ofrece a los sindicatos una plataforma para implicarse en el diseño, la implementación, el control y la evaluación de las estrategias nacionales de desarrollo sostenible.
6. Los trabajadores y las trabajadoras deben apropiarse de las políticas de desarrollo que les afectan y de la Agenda 2030, participando en los mecanismos de coordinación nacional para la implementación y desarrollo de esta Agenda. Las experiencias de participación de los sindicatos observadas en programas de desarrollo anteriores y actuales apuntan a la necesidad de ser más proactivos y de adoptar iniciativas para anticiparse a la apertura de las negociaciones sobre dichos planes nacionales.
7. Los gobiernos y los funcionarios de las Naciones Unidas pueden beneficiarse de la oferta de formación y orientación sobre las diferencias entre los sindicatos y las ONG y, en particular, que los sindicatos son agentes del desarrollo, así como organizaciones democráticas, independientes y representativas. Esto no significa renunciar al trabajo y la colaboración con ONG que persiguen intereses similares a los de las organizaciones sindicales en materia de desarrollo.
8. La desigualdad de acceso al trabajo y oportunidades laborales es un componente importante de la desigualdad de género. Abordarla exige políticas y leyes para proteger a los trabajadores de la economía tanto formal como informal con el fin de garantizar el cumplimiento de políticas antidiscriminatorias, legislación sobre el salario mínimo y normas fundamentales del trabajo y obtener el acceso eficaz y universal a la protección social.
9. Los sindicatos promueven la adopción de políticas fiscales, salariales, de protección social, y de provisión de los cuidados, que deben reducir las desigualdades y promover el trabajo decente en la economía en general y en las cadenas mundiales de suministro en particular.
10. Las experiencias recogidas por las organizaciones sindicales de los nueve países durante la actividad revelaron los importantes cambios mencionados en la organización del trabajo y los actuales procesos de globalización económica, que han llevado a una situación crítica para el planeta y la sociedad. Esto debilita las instituciones democráticas y genera una gran interferencia de las corporaciones transnacionales y otros poderes transnacionales en la vida de las personas, pero también en las políticas de desarrollo.
11. El diálogo social contribuye a la estabilidad institucional promoviendo el consenso entre los interlocutores sociales acerca de políticas socioeconómicas. Los sindicatos promueven la libertad sindical y la negociación colectiva, combatiendo la esclavitud moderna y contribuyendo al Estado de derecho y la democracia. Solo las sociedades e instituciones democráticas pueden crear un entorno propicio para que florezca el trabajo decente.

12. La colaboración con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros órganos internacionales presentes en nuestros países, además de los Marcos de Asistencia de Naciones Unidas al Desarrollo (MANUD).

Gertrudis Santana, que participó en el curso en nombre de la **Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CTND)** con sede en la República Dominicana, presentó un informe en forma de artículo que incluía puntos y reflexiones de relevancia.

En primer lugar, la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos «CNTD» es una de las 3 centrales sindicales del país que congrega en su seno cerca de 45 federaciones sindicales y asociación de clases, entre los que se encuentran diferentes sindicatos de las diferentes ramas de la economía del país como lo es el transporte, zonas francas, telecomunicación, enfermería, metalúrgicos, marinos mercantes, portuarios, sector informal, asociaciones de mujeres, sector público entre otros.

En lo que concierne a las alianzas, la central sindical establece buenas relaciones con las otras dos centrales sindicales dominicanas, CASC y CNUS, estableciendo una mesa sindical para establecer políticas de acción en conjunto, dándoles seguimiento a las problemáticas existentes, y dando seguimiento a las políticas de las organizaciones sindicales regionales e internacionales.

Se debe poner en marcha una mesa sindical de acción conjunta con otras centrales sindicales, estableciendo un plan estratégico de lucha conjunta y un compromiso de lucha y respeto mutuo.

1. La central sindical ha logrado la inclusión de sus dirigentes en la comisión de implementación y promoción de los ODS en la República Dominicana.
2. La unificación de criterio y de lucha por una real libertad sindical.
3. Forjar alianzas con la sociedad civil y ONG afines con nuestra lucha.

Perspectivas y recomendaciones

1. Destacar que el fortalecimiento de las capacidades en materia de objetivos de desarrollo sostenible, políticas sindicales y planes de acción es una herramienta fundamental que permitirá las sinergias entre la central sindical y los sindicatos asociados mediante la promoción de una lucha conjunta de los trabajadores, el gobierno y los empleados para influir en los asuntos,



planificando activamente el seguimiento de las recomendaciones del informe de acuerdo con los indicadores de los ODS.

2. Restablecer la cooperación Sur-Sur y OIT-CSA para permitir la reanudación de acciones de formación de los dirigentes sindicales en herramientas útiles para los desafíos de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Se realizaron las siguientes recomendaciones:

1. Garantizar que las centrales sindicales y los sindicatos continúen promoviendo la libertad de asociación, la negociación colectiva, la igualdad de género, la no discriminación, la erradicación de la pobreza, el trabajo decente y la paz social a través de los ODS como un derecho humano en la República Dominicana.
2. Seguir fortaleciendo el Comité sindical de coordinación de políticas sindicales y acción para los trabajadores.

Estudio de caso

Más y mejores empleos para un crecimiento inclusivo y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes (Estados Árabes)



La formación ACTRAV, **«Más y mejores empleos para un crecimiento inclusivo y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes»** tuvo por objeto reforzar la capacidad de los sindicatos de hacer frente a los problemas de empleo de los jóvenes en los Estados Árabes mediante un enfoque basado en los derechos.

Catorce participantes representantes de organizaciones sindicales de Argelia, Bahrein, Egipto, Jordania, Marruecos, Mauritania, Omán, el Territorio Palestino Ocupado y Túnez asistieron a la formación en Turín.

Se hizo especial hincapié en la elaboración de políticas de empleo y del mercado de trabajo con miras a lograr el trabajo decente para los trabajadores jóvenes, y especialmente para las mujeres jóvenes. El curso se centró igualmente en potenciar la integración de los trabajadores más jóvenes en los sindicatos, aumentando su voz y visibilidad.

La Agenda de Desarrollo Sostenible para 2030 sitúa el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para los jóvenes en el centro de la nueva visión del desarrollo. Hace hincapié en el poder catalizador del empleo de los jóvenes en el alivio de la pobreza, el crecimiento económico, la paz y la prosperidad para todos. Las metas del Objetivo 8 en particular, así como varias otras metas, reconocen la importancia central de los problemas del empleo de los jóvenes, y abren caminos para una acción coherente y centrada en el empleo decente para los jóvenes, y el desarrollo de los jóvenes en general.



Si bien, en términos generales, algunos jóvenes pueden encontrarse en la educación o empleados en trabajos decentes, desafortunadamente, demasiados trabajadores jóvenes no tienen un acceso seguro al trabajo decente.

Un número significativo de jóvenes están subempleados, desempleados, buscando empleo o entre empleos. Muchos jóvenes se enfrentan a jornadas de trabajo inaceptablemente largas en condiciones de trabajo informal, intermitente e inseguro, sin posibilidad de desarrollo personal y profesional. A menudo se espera que trabajen por debajo de su potencial en empleos mal remunerados y poco cualificados, sin perspectivas de desarrollo profesional, encontrándose atrapados en empleos involuntarios a tiempo parcial, temporales, ocasionales o estacionales; y a menudo en condiciones precarias en la economía informal, tanto en las zonas rurales como en las urbanas.

Los trabajadores jóvenes a menudo carecen de ingresos adecuados, de acceso a la educación, la formación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, de protección social, de lugares de trabajo seguros, de seguridad, de representación y de derechos protegidos por las normas laborales internacionales, incluida la libertad de asociación, la negociación colectiva y la protección contra el acoso y la discriminación.

La **crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción** reconoce que el trabajo decente debe estar en el centro de un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado, con un profundo compromiso con políticas que mejoren la creación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo, fortaleciendo al mismo tiempo los sistemas de protección social, el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la promoción de una mayor coherencia de la política económica y social. Asimismo, subraya el papel esencial del diálogo social para ayudar a abordar estos retos mediante consultas con los interlocutores sociales.

En este contexto, este curso tuvo por objeto reforzar la capacidad de los representantes sindicales de determinados Estados Árabes para hacer frente a los problemas de empleo a los que se enfrentan los jóvenes mediante un enfoque basado en los derechos.

El curso les permitió comprender mejor la actual crisis de empleo que afecta a los jóvenes en los Estados árabes, conocer las respuestas de la OIT para hacer frente a esta crisis, proponer bloques de construcción de políticas y desarrollar acciones y estrategias concretas destinadas a superar esta amenaza social.

Además de centrarse en la adquisición de habilidades y conocimientos técnicos, el curso agilizó la adquisición de las denominadas competencias sociales, como las capacidades de comunicación y negociación.

Principales objetivos

La actividad de formación ha sido diseñada para fortalecer la capacidad de los sindicatos de los Estados árabes de desempeñar un papel informado y sólido en la formulación y aplicación de políticas y programas para hacer frente a la crisis de empleo a la que se enfrentan los jóvenes.

Al aumentar el nivel de conocimientos y competencias de los jóvenes representantes sindicales, el curso persiguió contribuir a los siguientes objetivos a largo plazo:

- una mayor representatividad y visibilidad de los jóvenes trabajadores entre los miembros de los sindicatos;
- estructuras juveniles consolidadas y mayor participación de los jóvenes en los órganos de decisión;
- aumento de los conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo: empleo juvenil, derechos de los jóvenes en el trabajo, organización, diálogo social y negociación colectiva y temas relacionados.

At the end of the training course, participants were able to: Al final del curso de formación, los participantes pudieron: Explain the extent and the impact of the youth employment crisis on development in the Arab States

- Explicar la medida en que la crisis del empleo de los jóvenes repercute en el desarrollo de los Estados Árabes.
- Identificar las principales limitaciones para colocar el trabajo decente, el empleo pleno y productivo, el desarrollo de empresas sostenibles y el respeto de los derechos de los jóvenes en el centro de la respuesta política a la crisis del empleo juvenil;
- Promover la utilización de las normas de la OIT y los instrumentos pertinentes, así como las prioridades del grupo de trabajadores para responder a la crisis del empleo de los jóvenes;
- Proponer políticas sindicales de empleo juvenil y mercado laboral;
- Desarrollar la capacidad de los sindicatos sobre los métodos y procesos para implementar sus propuestas de políticas basadas en estrategias de cómo ejercer más influencia, a través del diálogo social, el cabildeo y la promoción, en el diseño y la planificación de las políticas de empleo y del mercado laboral.





En síntesis

Teniendo en cuenta que la región árabe se enfrenta actualmente a un gran período de incertidumbre e inseguridad, se teme que la dirección del cambio en el mundo del trabajo se aleje de la consecución de la justicia social y el trabajo decente para todos, y no hacia ella.

Estos temores se ven agravados por los desafíos existentes en la región debido a los déficit de trabajo decente polifacéticos, la debilidad de los sistemas de seguridad social y de protección del trabajo, la falta de derechos fundamentales en el trabajo y la débil gestión del mundo del trabajo en general, además de la presencia de conflictos bélicos.

Según la publicación *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral* (OIT), el desempleo juvenil es más elevado en los Estados Árabes, con un 30,0 por ciento. La probabilidad de que los jóvenes económicamente activos se encuentren en situación de desempleo sigue siendo considerablemente mayor que para el resto de la población. En los Estados Árabes, los jóvenes representan más del 40 por ciento del total de la población desempleada, a pesar de representar sólo el 17 por ciento o menos de la fuerza de trabajo.

Los Estados Árabes también se caracterizan por una considerable disparidad entre los géneros en materia de empleo, como lo demuestran las tasas de participación de la mujer en la fuerza de trabajo más bajas del mundo, mientras que el creciente desempleo de los jóvenes sigue siendo uno de los mayores problemas económicos y sociales a los que se enfrentan los países de la región. Reconocer la importancia fundamental de las medidas de igualdad para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo sin discriminación y para los jóvenes en el fomento de la estabilidad es fundamental para los países de la región, ya que los jóvenes a menudo carecen de protección social y de acceso a un trabajo decente.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, es necesario seguir invirtiendo en la creación de capacidad sobre el empleo de los jóvenes en los Estados Árabes en el próximo período.

Estudio de caso

Alianza con JILAF para fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva en Asia y el Pacífico



Cada año, ACTRAV Turín diseña e imparte una actividad de formación regional con la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF).

JILAF fue fundada por RENGO (Confederación Japonesa de Sindicatos) en 1989 como una organización para promover el intercambio y la cooperación internacional en el ámbito del trabajo.

En 2017, el tema de la actividad de formación en colaboración fue el **Fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva en Asia y el Pacífico**. La actividad tuvo lugar en Bangkok, Tailandia y contó con la participación de 19 participantes procedentes de 14 países de la región.

Al cabo de más de cinco días de formación presencial, los participantes:

- Examinaron los temas clave a los que se enfrentan los países participantes e identificaron los principales retos y dificultades a los que se enfrentan los sindicatos en el ámbito de la libertad sindical, la organización, la negociación colectiva y la protección social de los trabajadores;
- intercambiaron experiencias y buenas prácticas llevadas a cabo por los sindicatos de la región;
- Desarrollaron su comprensión de las áreas clave para la negociación colectiva y formularon planes efectivos para la acción futura;
- Analizaron las maneras de fortalecer las capacidades de los sindicatos para promover el diálogo social y la negociación colectiva;



- Desarrollaron competencias efectivas de negociación para la negociación colectiva;
- Expusieron sus conocimientos de los enfoques organizativos específicos que tuvieron éxito en la negociación salarial;
- Consideraron cómo se podrían utilizar las habilidades de negociación en áreas como la negociación de competencias en el lugar de trabajo;
- Desarrollaron su comprensión sobre cómo la negociación colectiva puede mejorar las condiciones relacionadas con las formas atípicas de empleo e informalidad;
- Estudiaron la manera de mejorar los acuerdos marco mundiales de comercio mediante el diálogo social y la negociación colectiva;
- Elaboraron estrategias para el desarrollo sostenible a través del diálogo; y
- Examinaron las cuestiones de la negociación colectiva y el diálogo social en el marco de las actuales iniciativas del centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Se animó a los participantes a:

- Revisar y evaluar las tendencias de la evolución reciente en relación con el diálogo social y la negociación colectiva
- Considerar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y seguir desarrollando su comprensión de las discusiones recurrentes en la CIT sobre diálogo social y tripartismo
- Considerar la posibilidad de hacer que el diálogo social y la negociación colectiva funcionen
- Desarrollar sus competencias prácticas de negociación
- Considerar cómo crear oportunidades para la negociación colectiva y el diálogo social
- Discutir el establecimiento de relaciones industriales constructivas: el intercambio de perspectivas desde Japón. Esta sesión fue presentada por el Sr. Nagumo, Presidente de JILAF, que incluyó una serie de estudios de caso que ilustran las buenas prácticas de los sindicatos en Asia y el Pacífico.

La ayuda prestada por JILAF es muy apreciada y presenta un buen ejemplo de cómo las organizaciones sindicales pueden trabajar en colaboración con ACTRAV Turín para proporcionar una formación eficaz y productiva en todo el mundo.

ACTRAV Turín desea agradecer formalmente a JILAF, ACFTU, KLF, SNTUC, por su asistencia y apoyo en 2017.

El Programa de Actividades para los Trabajadores se fortalece gracias al trabajo en asociación, incluido el generoso apoyo de los dirigentes sindicales de todo el mundo, que amplía efectivamente la base de recursos disponibles.

Estudio de caso

Formación de ACTRAV en Bangladesh

Como parte de una iniciativa más amplia del CIF-OIT, ACTRAV continúa realizando una importante y significativa contribución a las organizaciones sindicales en Bangladesh.

En esta sección del Informe del CFS, nos centramos en varias intervenciones que continúan fortaleciendo la actividad sindical que promueve y defiende los intereses de los trabajadores de la región.

Sector de la confección de prendas de vestir (RMG) 2013-2017

En respuesta al derrumbe del Rana Plaza en abril de 2013, que acabó con las vidas de 1.136 trabajadores, la OIT lanzó un programa de apoyo al Plan de acción nacional tripartito sobre seguridad contra incendios e integridad estructural. El programa creó un proyecto denominado «Mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG, por sus siglas en inglés)», que fue un pilar clave de la estrategia de la OIT en Bangladesh.

El Proyecto de la OIT se llevó a cabo con el apoyo de los gobiernos de Canadá, Países Bajos y el Reino Unido.

El programa de tres años y medio (octubre de 2013 - junio de 2017) se centró en mejorar la seguridad de los edificios de las fábricas de RMG, los derechos de los trabajadores, así como las condiciones generales de trabajo en Bangladesh.

En el marco de este proyecto, se encargó al CIF-OIT la entrega de tres (3) paquetes de servicios y, dentro de los mismos, ACTRAV Turín impartió trece actividades de formación para fortalecer las capacidades del grupo regular de sindicalistas, en su mayoría procedentes de los sindicatos afiliados al Comité de coordinación nacional para la formación de los trabajadores (NCCWE) y, hasta hace poco, al Consejo IndustriALL de Bangladesh (IBC).

Los formadores locales recibieron apoyo para desarrollar los conocimientos, las competencias y las herramientas necesarias para formar a los sindicalistas y a los trabajadores del sector de la confección textil en Bangladesh.

Las trece (13) actividades de formación se centraron en reforzar los conocimientos, actitudes y competencias de los formadores en las siguientes áreas:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Competencias de liderazgo de las mujeres
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Derechos de los trabajadores



Un conjunto de material didáctico y publicaciones producidas en el marco del proyecto incluyó:

- Material de ayuda visual para los trabajadores del sector de RMG de la OIT
- Herramienta de cabildeo con estudios de caso de los sindicatos
- Guía de Formación de Formadores en Competencias de liderazgo para las mujeres

Todos los materiales fueron traducidos y validados con la participación de participantes de ACTRAV.

ACTRAV-Turín también creó un espacio virtual para mostrar la realización de las diferentes actividades. El sitio web está destinado a servir como depósito central de materiales, presentaciones y otra información relevante a la que los participantes puedan acceder durante y después de formación.

“ *Estamos obteniendo buenos resultados en la sensibilización de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo y promover una cultura de la seguridad, pero es todavía hay mucho por hacer. Estamos listos para trabajar con el gobierno y los empleadores para cerciorarnos de que se respete la SST y se garanticen lugares de trabajo más seguros para los trabajadores.* **”**

Sra. Rahman, formadora sindical

Enfoque en las mujeres trabajadoras

Se diseñó y llevó a cabo un taller en el que:

- Se permitió que las participantes discutieran e identificaran los desafíos y oportunidades de la participación de las mujeres y el liderazgo en las organizaciones sindicales;
- Se identificaron cuestiones y desarrollaron estrategias y planes de acción para prevenir la violencia en el trabajo;
- Se incorporaron las cuestiones de SST y género en la negociación y la negociación colectiva, mejorando la salud y la seguridad a través de la prevención;
- Se brindó apoyo a los participantes para que demostraran sus habilidades y competencias a la hora de impartir sesiones de aprendizaje activas y hacer uso de métodos y herramientas de comunicación eficaces, tanto internas como externas a la organización

Lecciones aprendidas - La importancia de utilizar un enfoque basado en el género es fundamental en el sector de la confección (RMG)

Las mujeres participantes que participaron en el ciclo de tres talleres sobre género, mostraron una respuesta entusiasta hacia el contenido y la metodología de los cursos.

Se pudo observar cómo el nivel de conocimiento creció notablemente en los meses comprendidos entre octubre de 2016 y junio de 2017 (todo el período de los talleres). Se informó a los participantes sobre la ley de Bangladesh, los desafíos y oportunidades para la participación de las mujeres en los sindicatos y cómo vincular las cuestiones de SST y género para mejorar las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo.

La coordinación y el trabajo en equipo fueron claves

Dado que la ejecución de las actividades también dependía de la contribución de recursos de la Oficina de la OIT en Dhaka, la coordinación por parte de ACTRAV Turín y el proyecto RMG de la OIT en Dhaka contribuyó a la buena ejecución de las actividades. Las comunicaciones regulares a través del correo electrónico y las reuniones por skype fueron de gran ayuda para dar forma a las actividades de intervención apropiadas.

La tarea clave es consolidar el buen trabajo realizado hasta ahora para seguir construyendo un marco regulador sostenible a largo plazo. Al hacerlo, crearemos cambios positivos y significativos en SST para los trabajadores empleados en el sector de la RMG en Bangladesh.



Mejorar el diálogo Social y las relaciones laborales en el sector de la confección de prendas de vestir (SDIR) 2016-2021



Beneficiarios y Centro de recursos para los trabajadores

Tras el éxito obtenido en el proyecto anterior, la OIT decidió llevar adelante un nuevo proyecto que va más allá del anterior. De hecho, el nuevo proyecto, denominado «*Mejorar el diálogo social y las relaciones laborales en el sector de la confección de prendas de vestir*», tiene como objetivo centrarse en el desarrollo de mecanismos de diálogo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, en particular a nivel del lugar de trabajo, como medio para prevenir y resolver conflictos.

Las actividades llevadas a cabo por ACTRAV se concentran en los siguientes ámbitos:

- Negociación colectiva y capacidad de negociación
- Procedimientos de reclamación en el lugar de trabajo
- Organización de trabajadores y administración

Como parte de este proyecto, se formará a sesenta (60) instructores principales para que apoyen al recientemente establecido Centro de Recursos para los Trabajadores (WRC).

Los instructores principales llevarán a cabo actividades de formación dirigidas a los trabajadores de 150 fábricas sindicalizadas en el sector de la confección de prendas de vestir.

Los beneficiarios finales o previstos de la asignación son los trabajadores y directivos de línea media en 500 fábricas de confección. El CIF-OIT llegará a los beneficiarios finales a través de los beneficiarios directos/intermedios.

El objetivo de los WRC es ser una plataforma conjunta para la promoción y el desarrollo de capacidades dirigidas a los sindicatos. El propósito fundamental de los WRC sería abordar la cuestión de la segmentación sindical y la débil capacidad institucional de los sindicatos del sector de la confección, incluida la falta de coherencia de sus acciones,

específicamente mediante el intercambio de recursos y servicios, y la coordinación de campañas.

Además, los WRC servirán de vehículo para que los sindicatos se establezcan como organizaciones profesionales libres, independientes, democráticas, eficaces, competentes, responsables y, en consecuencia, para organizar mejor la negociación colectiva.

Los WRC facilitarán las actividades directas de creación de capacidad centradas en la NCCWE y el CIB, sus afiliadas y otras federaciones/confederaciones sindicales.

Apoyo al Centro de recursos para los trabajadores: Paralegales

Este programa combinado proporcionará cursos pertinentes para sindicalistas que estén considerando una carrera paralegal, exponer sus conocimientos y proporcionar una introducción a la profesión legal.

Los objetivos de la Formación de Asesores Paralegales serán formar a los sindicalistas:

- funcionar como paralegales profesionales éticos, eficaces y eficientes en el movimiento sindical;
- realizar una amplia variedad de labor jurídica bajo la supervisión de abogados; y
- adaptarse fácilmente al papel cambiante del paralegal en el contexto de Bangladesh y a las necesidades cambiantes de la comunidad jurídica
- emprender una colaboración efectiva entre los asesores paralegales y los centros de recursos para los trabajadores.
- Explorar oportunidades relacionadas con el desarrollo de un curso con certificación para los asesores paralegales con la participación de una universidad apropiada en Bangladesh. Si se aprueba, ello podría implicar una asociación multiinstitucional con universidades similares que tengan experiencia en este campo.

También se espera que, una vez formados, los servicios que prestará el paralegal sindical formado se institucionalicen a nivel de sindicato/federación y se extienda la gama de servicios sindicales a los trabajadores, especialmente en el sector de la confección de prendas de vestir.

SECCIÓN

D

14. Programa de Actividades para los Trabajadores - Actividades planificadas y ejecutadas para 2018

15. Programa de Actividades para los Trabajadores
Propuesta de cursos regulares para 2019 y plan indicativo para 2020





14. Programa de Actividades para los Trabajadores

Actividades planificadas y ejecutadas para 2018

Lista de actividades acordada por la reunión del CFS en 2018 junto con las actividades sugeridas y acordadas con los funcionarios regionales de ACTRAV y los puntos focales de los grupos temáticos.

Las actividades sombreadas indican las actividades «regulares».

CÓD. COORD	CÓD. ORACLE	STATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	DUR	IDIOMA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A3510017	180037	Final	Trade Union Training on Sustainable Development, Green Jobs & Decent Work (Singapore)	F	100%	05-FEB-18 09-FEB-18	1 w	EN	5	17	85
A2711147	180059	NOAA	Transición de la economía informal a la formal: estrategias sindicales y seguimiento de la Recomendación 204 de la OIT(Lima, Peru)	B-F	100%	26-FEB-18 23-MAR-18	4 w	ES	10	16	160
A4011436	180082	Final	Track I - Future of work and quality jobs for young people in finance sector - linked to P4511435	C	100%	27-FEB-18 01-MAR-18	0.5 w	EN	3	24	72
A2711490	180063	NOAA	Economía del cuidado y trabajo decente	D	90%	05-MAR-18 04-MAY-18	9 w	ES	9	60	540
A4511541	180135	NOAA	National workshop on promotion of ratification of ILO convention 144 (Zagreb, Croatia)	F	100%	26-MAR-18 27-MAR-18	0.5 w	EN	2	30	60
C3011024	180250	NOAA	Development of training material, hosting and platform maintenance - linked to P3511025	C	90%	10-APR-18 31-DEC-18	38.5 w	EN	0	0	0
A3511525	180102	NOAA	Key elements of sound industrial relations systems and best HRpractices to promote dialogue at workplace level (Dhaka, Bangladesh)	F	100%	16-APR-18 19-APR-18	1 w	EN	4	20	80
A3711138	180233	NOAA	Trade union policy and organizing on labour migration(Kathmandu, Nepal)	B-F	90%	23-APR-18 18-MAY-18	4 w	EN	10	20	200
A4511437	180083	NOAA	Track II - International and European Labour and Social Rights - linked to P4511435 (Bucharest, Romania)	F	90%	24-APR-18 26-APR-18	0.5 w	EN	3	24	72
A3511524	180101	NOAA	Training of Trainer on Trade Union Administration (Dhaka, Bangladesh)	F	90%	24-APR-18 26-APR-18	0.5 w	EN	3	20	60
A4711139	180213	NOAA	Future of work	B-C	90%	07-MAY-18 25-MAY-18	3 w	EN RU	7	25	175
A2710579	180173	NOAA	Formación de formadores para la promoción del trabajo decente	D	90%	07-MAY-18 27-JUL-18	12w	ES	8	100	800

CÓD. COORD	CÓD. ORACLE	STATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	DUR	IDIOMA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A5011492	180206	NOAA	International Labour Standards for Trade Unions in the Arab States	C	90%	14-MAY-18 18-MAY-18	1 w	EN AR	5	25	125
A9711140	180252	NOAA	ILO's MNE Declaration, and other international tools. Strategic use in the labour movement	B-C	90%	21-MAY-18 15-JUN-18	4 w	EN ES FR	11	30	330
A1711141		Concept	Trade union training on employment and decent work for peace and resilience; Transition from war to peace (Recommendation 205) (Lomé, Togo)	B-F	50%	04-JUN-18 29-JUN-18	4 w	EN FR	10	20	200
A9011411		Concept	Trade union training on Communication	C	50%	18-JUN-18 22-JUN-18	1 w	EN ES FR	5	15	75
A1711146	180228	NOAA	Trade union training on the future of work: The role of social dialogue and collective bargaining(Kisumu, Kenya)	B-F	90%	16-JUL-18 10-AUG-18	4 w	EN FR	8	20	160
A5711142	180227	NOAA	Trade union training on the future of work: The role of social dialogue and collective bargaining	B-C	90%	18-JUN-18 20-JUL-18	5 w	EN AR	10	20	200
A2711148	180174	NOAA	Formación sindical sobre el futuro del trabajo: El rol de la organización y la negociación colectiva(Mexico)	B-F	90%	2-JUL-18 27-JUL-18	4 w	ES	10	20	200
A4511720		Concept	ILO International Seminar on Wage Setting and the Informal Sector in Armenia (Yerevan, Armenia)	F	50%	03-JUL-18 05-JUL-18	0.5 w	EN	3	25	75
A4511438	180084	NOAA	Track III - Social Dialogue and Collective Bargaining in Finance Sector - linked to P4511435 (Cracow, Poland)	F	90%	10-JUL-18 12-JUL-18	0.5 w	EN	3	24	72
A9011390		Concept	IndustriALL Global Union Fiat - Chrysler Union Network meeting	C	50%	10-JUL-18 13-JUL-18	1 w	EN ES FR IT	2	50	100
A2511493		Concept	Promocion de la igualdad salarial a traves del dialogo social y la negociacion colectiva (Lima, Peru)	F	50%	27-AUG-18 31-AUG-18	1 w	ES	5	20	100
A3711144		Concept	Trade union training on the future of work: The role of social dialogue and collective bargaining (Seoul, Korea)	B-F	50%	27-AUG-18 21-SEP-18	4w	EN	8	20	160
A9711145		Concept	Global Workers Academy on Employment and Decent Work for Peace and Resilience; Transition from war to peace (Recommendation 205)	B-C	50%	10-SEP-18 05-OCT-18	4 w	EN ES FR	10	30	300
A2711494		Concept	Formación de formadores para la promoción del trabajo decente II	D	50%	17-SEP-18 09-NOV-18	8 w	ES	8	60	480



CÓD. COORD	CÓD. ORACLE	STATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	DUR	IDIOMA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A2511495		Concept	Fortalecimiento de capacidades sindicales en el marco de la implementación de la R204 (Asunción, Paraguay)	F	50%	24-SEP-18 28-SEP-18	1 w	ES	5	20	100
A9711143	180164	NOAA	Trade Union Training on Labour Migration and Decent Work	B-C	90%	24-SEP-18 19-OCT-18	4 w	EN ES FR	8	30	240
A2510578		Concept	Fortalecimiento de las capacidades sindicales para la promoción de la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (Santiago de Chile)	F	25%	08-OCT-18 12-OCT-18	1 w	ES	5	20	100
A4511439	180085	NOAA	Track IV - Promoting and strengthening gender equality in Finance Sector - linked to P4511435 (Vienna, Austria)	F	90%	16-OCT-18 18-OCT-18	0.5 w	EN	3	24	72
A4511685		Concept	Trade union training on labour education (Baku, Azerbaijan)	F	50%	22-OCT-18 24-OCT-18	0.5 w	EN	3	35	105
A1511578		Concept	Regional programme for West Africa on national employment policies and the role of trade unions, Accra, Ghana (Accra, Ghana)	F	50%	22-OCT-18 26-OCT-18	1 w	EN FR	5	15	75
A2510571		Concept	Promoción del diálogo social y el trabajo decente para las personas con discapacidad con enfoque de género (Costa Rica)	F	25%	05-NOV-18 09-NOV-18	1 w	ES	5	20	100
A9710011		Concept	Inter-Regional Activity on the Future of Work: Organising and Collective Bargaining	B-C	50%	05-NOV-18 30-NOV-18	4 w	EN ES FR	10	30	300
A4511686		Concept	Trade union training on SDGs (Moldova)	F	50%	12-NOV-18 14-NOV-18	0.5 w	EN	3	25	75
A3510019		Concept	Trade union training on labour migration in Asia (Beijing,)	F	50%	12-NOV-18 16-NOV-18	1 w	EN CH	5	20	100
A1511579		Concept	Regional programme on formalising the informal economy, Harare, Zimbabwe (Harare, Zimbabwe)	F	50%	19-NOV-18 23-NOV-18	1 w	EN	5	15	75
A4011440	180086	NOAA	Track V - Communication skills and strategies for organizing youth in finance sector - linked to P4511435	C	90%	03-DEC-18 05-DEC-18	0.5 w	EN	3	24	72
A4011441	180087	NOAA	European Youth Network Building Conference in Finance Sector - linked to P4511435	C	90%	06-DEC-18 07-DEC-18	0.5 w	EN	2	35	70
A379360		Concept	Distance learning course on Labour and Social Dimensions of FTAs, IIAs, etc	D	25%	30-DEC-18 31-DEC-18	0.5 w	EN	6	30	180

CÓD. COORD	CÓD. ORACLE	STATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	DUR	IDIOMA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A379362		Concept	Distance learning course on Educating for Union Strength	D	25%	30-DEC-18 31-DEC-18	0.5 w	EN	8	30	240
A1510012		Concept	Follow up training on trade union policies for decent work generation for young workers (Uganda)	F	50%	30-DEC-18 31-DEC-18	0.5 w	EN	5	20	100
A1710564		Concept	Distance learning on OSH and HIV and AIDS	D	25%	30-DEC-18 31-DEC-18	0.5 w	EN	10	40	400
A3511023		Concept	Refresher Training - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	25%	30-DEC-18 31-DEC-18	0.5 w	EN	5	25	125

PORCENTAJES:

25%	Actividad en desarrollo, sin financiación ni fechas establecidas
50%	Actividad en desarrollo, fechas y financiación a definir, a la espera de la apertura del presupuesto
75%	Actividad en desarrollo, fechas y financiación establecidas, presupuesto provisional abierto
90%	Actividad confirmada y presupuesto abierto
100%	Actividad en curso/ejecutada

15. Programa de Actividades para los Trabajadores Propuesta de cursos regulares para 2019 y plan indicativo para 2020

En el momento de la redacción de este informe, se está llevando a cabo planificación y los preparativos del programa regular para 2019 y los debates sobre el plan indicativo para 2020. Por lo tanto, esta sección contiene una serie de temas que pueden constituir áreas prioritarias clave.

En la reunión del CFS, que se celebrará en mayo, se dispondrá de más información para instaurar un debate completo sobre los temas y prioridades emergentes.

Los siguientes temas constituyen los elementos clave del programa regular para 2019, que el CFS está invitado a discutir:

- Directrices sobre la transición justa para una transición justa hacia economías



y sociedades ambientalmente sostenibles para todos;

- Normas Internacionales del Trabajo (en particular, a través de un programa de alto nivel dirigido a las redes jurídicas existentes);
- Desarrollar las capacidades de comunicación de las organizaciones sindicales (continuación de la actividad piloto de Turín 2018);
- El tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva (incluida la igualdad de remuneración, los salarios, las competencias, el diálogo social transfronterizo, el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, la inspección del trabajo y los instrumentos de gestión pública internacional);
- Paz y resiliencia con un vínculo claro con el empleo, el trabajo decente y el empleo juvenil; y
- Migración laboral con un enfoque especial en las NIT en relación con los trabajadores migrantes, Coalición Mundial de las Naciones Unidas sobre Migración, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que están vinculados a la migración, específicamente a los ODS 5, 8, 10, 16.

Los temas mencionados anteriormente forman parte de una lista más amplia de actividades que incluyen:

- El futuro del trabajo
- Desarrollo de competencias y negociación de competencias
- La transición de la economía informal a la economía formal
- Cadenas mundiales de suministro (incluidos los acuerdos marco mundiales y las zonas francas de exportación)
- Violencia en el trabajo (Poner fin a la violencia y el acoso contra mujeres y hombres en el mundo del trabajo)

Acción

- ➔ Se invita a los miembros del CFS a debatir y definir el programa regular para 2019, así como a elaborar una lista indicativa del programa regular para 2020.

“ *Esta es una experiencia que nunca
olvidaré* ”

ACTRAV Participant

“ *Cada uno de los especialistas era
perfecto en su trabajo. Desearía seguir
participando y aprendiendo* ”

Participante de ACTRAV

“ *Todo lo que se hizo durante la
formación fue muy bien gestionado por
el equipo del CIF-OIT»* ”

Participante de ACTRAV

