



# INFORME DE LA 38.<sup>A</sup> REUNIÓN DEL COMITÉ DE FORMACIÓN SINDICAL DEL CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT

PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES

20 Y 21 DE MAYO DE 2019



Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 38.<sup>a</sup> reunión del  
**Comité de Formación Sindical**  
del Centro Internacional de Formación de la OIT  
20 y 21 de mayo de 2019

El presente informe abarca las actividades del Programa de 2018 y el panorama general del plan de trabajo para 2019. El informe incluye propuestas para 2020 y planes indicativos para 2021.



# Índice

## Sección A

1. Introducción .....	2
2. El equipo de ACTRAV Turín .....	3
3. Principales logros de 2018.....	4
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2018.....	6
5. Programa de actividades para los trabajadores 2018 – Hechos y cifras clave ...	10
6. Ingresos y gastos de 2018 .....	20
7. Aprendizaje combinado de 2018 .....	22
8. Participación de los representantes de los trabajadores en las academias del CIF-OIT .....	26

## Sección B

9. Actividades sobre el futuro del trabajo en 2018: Lograr el mundo laboral que queremos .....	30
10. Promoción de la igualdad de género y la diversidad: Promover la igualdad de remuneración a través del diálogo social y la negociación colectiva.....	33
11. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Recomendación núm. 205 .....	37
12. Innovación en la formación: Desarrollo de un viaje de aprendizaje para la Academia de jóvenes trabajadores para UNI Europa Finanzas – Viaje de aprendizaje para jóvenes sindicalistas .....	38
13. Mejorar la protección y promoción de una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral.....	41
14. Colaboración: Fortalecer nuestro trabajo a través del diseño e impartición de la formación en forma conjunta.....	46
15. Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) en Bangladesh.....	50

## **Sección C**

16. Liderazgo de las mujeres jóvenes – Una clave para el empoderamiento de los sindicatos en el mundo del trabajo .....56
17. Propuesta para el diseño y realización de una evaluación de las necesidades de formación que sirva de base para el trabajo del Programa de Actividades para los Trabajadores .....60
18. Propuesta de desarrollar y llevar a cabo una evaluación sistemática del impacto de los resultados de la formación del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV .....64
19. Propuesta de solicitar una evaluación independiente externa del Programa de Actividades para los Trabajadores .....71
20. Estrategia para el aprendizaje a distancia .....74
21. Estrategia para el aprendizaje combinado.....79

## **Sección D**

22. Programa de Actividades para los Trabajadores – Actividades planeadas y ejecutadas para 2019 ..... 82
23. Programa de actividades para los trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020 ..... 87
24. Programa de Actividades para los Trabajadores – Cursos básicos indicativos sugeridos para 2021 ..... 88

# SECCIÓN

# A

1. Introducción
2. El equipo de ACTRAV Turín
3. Principales logros de 2018
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2018
5. Programa de actividades para los trabajadores 2018 – Hechos y cifras clave
6. Ingresos y gastos de 2018
7. Aprendizaje combinado de 2018
8. Participación de los representantes de los trabajadores en las academias del CIF-OIT



# 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 formación en Turín y en todo el mundo.

El papel del Programa de Actividades para los Trabajadores 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 e intereses de los trabajadores.

Los oficiales de programas de Turín trabajan en estrecha colaboración con los colegas de ACTRAV en la Sede en Ginebra y sobre el terreno.

El contenido del Programa ACTRAV refleja la amplia gama de cuestiones relacionadas con las actividades de las organizaciones de trabajadores así como cuestiones relacionadas con la misión y el mandato de la OIT.

El Programa de Actividades para los Trabajadores se basa en las asociaciones y en el vínculo de larga data entre el equipo global de la OIT y ACTRAV. Este enfoque de equipo permite que el programa mantenga y amplíe la base de recursos para las actividades sindicales de educación y formación.

Además ACTRAV CIF-OIT sigue disfrutando de relaciones profesionales positivas con muchas organizaciones incluidas organizaciones sindicales y personas de todo el mundo.

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

## 2. El equipo de ACTRAV CIF-OIT Turín

Inviolata Chinyangarara directora de actividades; Dana Ciot secretaria del programa Junior; Henry Cunningham director del programa; Jesús García Jiménez director de actividades; Daniela Klein secretaria del programa; Rafael Mapalo director de actividades; Clelia Pellerino secretaria del programa; Martha Tirelli asistente del programa y Evelin Toth directora de actividades.

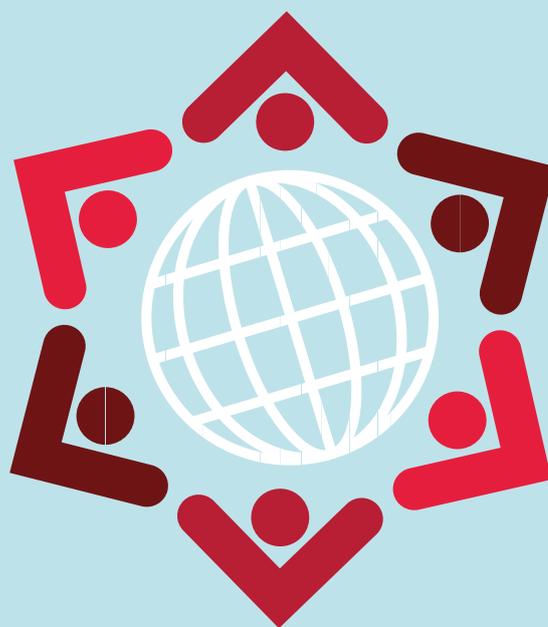
Janet Johnson y Armando Enrique Peláez en calidad de funcionarios subalternos del programa y Daniele Vico que contribuyó al programa como pasante y el consultor en línea Luis Miguel Monje Gutiérrez prestaron un apoyo considerable a la labor de ACTRAV CIF-OIT durante ese período.



## 3. Principales logros del

# 2018

## Panorama general



El Programa de Actividades para los Trabajadores ejecutado en 2018 fue otro año exitoso que se basó en los logros de años anteriores.

Un total de 1.373 participantes participaron en el Programa, que incluyó 43 actividades de formación.

El número total de días de formación ascendió a 244, con un total de 8.667 días/participantes. La participación de las mujeres en el Programa alcanzó el 48 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 2018 es comparable con el de años anteriores, con una mejora general especial en 2017 en el ámbito del «método de aprendizaje».

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

Como continuación de los años anteriores, se está llegando a un gran número de participantes que participan en el Programa mediante modalidades de «aprendizaje electrónico» (e-learning) a distancia. El elemento de aprendizaje electrónico de la formación de ACTRAV sigue impartándose utilizando las plataformas dedicadas de aprendizaje electrónico del CIF-OIT; las plataformas e-campus, SoliComm y Escuelas de Trabajo Decente, todas ellas basadas en el CIF-OIT. El uso de las plataformas e-campus permite un mayor alcance y niveles de compromiso con el programa de formación ACTRAV.

El Programa sigue haciendo especial hincapié en el desarrollo de los jóvenes representantes y dirigentes sindicales. Al hacerlo, el Programa hace una contribución inestimable al desarrollo de la próxima generación de dirigentes sindicales.

El mundo del trabajo en todo el mundo presenta situaciones rápidamente desafiantes y complejas. El Programa de Actividades para los Trabajadores y el equipo de ACTRAV del CIF-OIT que lo ejecutan prestan apoyo directo para fortalecer las organizaciones de trabajadores a fin de que puedan hacer frente a esos desafíos.

A lo largo de 2018, el Programa continuó asegurando de que siguiera siendo relevante para los sindicatos y un vehículo para llevar las prioridades de la OIT a las organizaciones sindicales y, lo que es más importante, al lugar de trabajo.

Durante 2018, el Programa se reforzó aún más, centrándose cada vez más en garantizar una mayor colaboración entre todo el equipo mundial de ACTRAV, incluidos los funcionarios responsables y los puntos focales especializados. El objetivo era aumentar los conocimientos técnicos en el diseño y la ejecución de las actividades de formación. La colaboración a través del equipo de ACTRAV presenta un enfoque de «un ACTRAV» y ofrece a los participantes la oportunidad de hacer uso de los considerables talentos, habilidades y conocimientos del equipo global de ACTRAV.

Además, todas las actividades centrales realizadas en 2018 contenían un componente de aprendizaje a distancia que acompañaba al tradicional elemento presencial de la oferta de formación. Este enfoque mixto o combinado fue diseñado para apoyar la participación de los dirigentes sindicales de alto nivel y, al mismo tiempo, aumentar los conocimientos técnicos de todos los participantes, preparándolos mejor para la actividad de formación presencial. La experiencia de utilizar un enfoque de aprendizaje combinado en el programa básico se presenta más adelante en este informe.

43

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

1373

PARTICIPANTES

48%

MUJERES

## Interregional

- 5 Actividades de formación combinada
- 1 Actividad de formación presencial en el campus
- 1 Actividad de aprendizaje a distancia

340 Participantes

### Enfoque en:

- Instrumentos internacionales de la OIT sobre prácticas comerciales responsables
- Migración laboral
- Futuro del trabajo
- Recomendación núm. 205
- Comunicación eficaz

## Europa y la CEI

- 3 Actividades de formación presencial en el campus
- 1 Actividad de formación combinada
- 6 Actividades de formación presencial sobre el terreno

265 Participantes

### Enfoque en:

- Convenio núm. 144
- Derecho del trabajo y social
- Objetivos de desarrollo sostenible
- Futuro del trabajo
- Igualdad de género
- Comunicación eficaz

## Asia y el Pacífico

- 8 Actividades de formación presencial sobre el terreno
- 3 Actividades de formación combinada

184 Participantes

### Enfoque en:

- Migración laboral
- Crecimiento inclusivo, desarrollo equitativo y trabajo decente
- Futuro del trabajo
- Diálogo social y negociación colectiva
- Prácticas de recursos humanos para promover el diálogo en el lugar de trabajo
- Administración sindical
- Negociación colectiva, gestión de quejas, liderazgo e igualdad de género
- Asesores paralegales sindicales



## América y el Caribe

- 3 Actividades de formación presencial sobre el terreno
- 2 Actividades de aprendizaje a distancia
- 2 Actividades de formación combinada

375 Participantes

### Enfoque en:

- Formalización de la economía informal
- Transición justa
- Promoción del trabajo decente: formación de formadores
- Futuro del trabajo
- Igualdad de remuneración a través del diálogo social y la negociación colectiva

## Africa

- 2 Actividades de formación presencial sobre el terreno
- 3 Actividades de formación combinada
- 1 Actividad de formación a distancia

170 Participantes

### Enfoque en:

- Recomendación núm. 205
- Futuro del trabajo
- Capacidad de las organizaciones de trabajadores de participar eficazmente en la formulación de políticas nacionales de empleo
- Formalización de la economía informal
- Los trabajadores jóvenes y el trabajo decente
- Normas internacionales del trabajo

## Arab States

- 2 Actividades de formación en el campus

39 Participantes

### Enfoque en:

- Normas internacionales del trabajo
- Futuro del trabajo

## **4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2018**

### **ACTRAV Turín – Planificación (2018-2019)**

A lo largo de 2018 se trabajó para garantizar un mayor enfoque de colaboración en la planificación de programas en el desarrollo y en la ejecución de actividades entre ACTRAV CIF-OIT de y todo el equipo mundial de ACTRAV. Esto fue particularmente evidente en todas las actividades del programa principal así como en las actividades relacionadas con la iniciativa sobre el futuro del trabajo. Este trabajo se centró en el programa de Trabajo Decente de la OIT y en la búsqueda de justicia social para los trabajadores y las organizaciones que los representan.

Durante 2018 el Programa tuvo presente la necesidad de asegurar la difusión de los idiomas apropiados tanto en lo que respecta al idioma natural de los participantes como a la asignación de especialistas a las actividades de formación lo que reforzó aún más el enfoque positivo y proactivo del uso de un conjunto más amplio de conocimientos lingüísticos. Se trata de una cuestión delicada que requiere más trabajo y que se basa en las experiencias de 2018.

Durante 2018 se fortaleció el equipo de ACTRAV mediante el nombramiento de dos oficiales de programa que permitieron al Programa trabajar para abordar los bajos niveles de participación en el programa y en particular en África incluida el África francófona.

El equipo de ACTRAV CIF-OIT apoya activamente la evolución de los programas del CIF-OIT para incorporar las normas internacionales del trabajo. Además el equipo de ACTRAV participa en las academias organizadas en el CIF-OIT en relación con los planes de estudio y con los esfuerzos para aumentar la participación de los trabajadores en las actividades de formación. Más adelante en este informe se dan ejemplos de estas acciones.

La labor del Programa sigue aportando pruebas de que los participantes en el Programa han aumentado sus aptitudes y competencias. El alto nivel de habilidades y competencias alcanzado presenta un punto de referencia para la calidad de las actividades de formación y los resultados potenciales que se pueden generar. Las cuestiones clave para el debate en relación con las aptitudes las competencias y las normas de calidad se incluyen más adelante en el presente informe.

Permitir que las organizaciones de trabajadores identifiquen y nombren participantes que puedan maximizar los beneficios y las oportunidades de participar en actividades de formación específicas es un área importante de apoyo proporcionado por los directores de actividades. En el presente informe se tratan cuestiones relativas a la selección de los participantes incluidos los criterios de edad y género con miras a apoyar un debate sobre la introducción de mejoras continuas en esta importante esfera.

A lo largo de 2018 el equipo de ACTRAV debatió y evaluó las discusiones y acciones que refuerzan el seguimiento de las actividades de formación. Las acciones de seguimiento incluyendo el uso de planes de acción fueron discutidas con colegas a través del equipo global de ACTRAV y las recomendaciones sobre la medición del impacto después de la formación se presentan más adelante en este informe para su consideración por el CFS.

ACTRAV CIF-OIT siguió elaborando y reforzando la oferta en línea a lo largo de 2018 y en muchas actividades la oferta en línea también se utilizó para reforzar las actividades presenciales en un formato de formación «combinada o mixta». En este informe se presenta una evaluación del enfoque combinado utilizado en todo el Programa en 2018. Este informe también muestra los progresos realizados en la utilización de la oferta en línea así como en la determinación de la calidad de las plataformas utilizadas en el Programa. El uso de los MOOC está siendo considerado actualmente por los colegas del equipo de ACTRAV.

La asignación de recursos para apoyar las actividades de formación se evalúa sistemáticamente. Esto es particularmente cierto cuando se compara el costo de la formación presencial y las metodologías de formación en línea. La evidencia generada en 2018 indica que los costos de formación en línea frente a los costos de aquellos presenciales son en general similares. En el presente informe se propone un marco para una mayor evaluación de los factores clave para comparar el uso eficaz de los recursos de formación.

Se sigue trabajando para ampliar la biblioteca laboral ya en pie que brinda apoyo a los participantes. La biblioteca en línea existente está disponible hasta dos años después de que los participantes completen su actividad de formación y se están analizando las modalidades de acceso abierto. Este trabajo se ha visto reforzado por la investigación realizada en colaboración con la sede central de ACTRAV que ha identificado varias oportunidades y retos clave. En 2019 se verán nuevos avances en los progresos realizados hasta la fecha.

Se mantuvo un flujo continuo de información con la secretaría del grupo de los trabajadores en relación con la participación de las organizaciones de trabajadores en el Programa las becas disponibles del CIF-OIT para apoyar las candidaturas a las actividades de formación y la asignación de recursos en relación con el uso de los fondos de superávit. Además se proporcionó a la secretaría un conjunto de resultados a medio plazo con respecto a los indicadores estándar del CIF-OIT para el Programa ACTRAV en 2018.

## **ACTRAV Turín en el CIF-OIT**

La planificación el desarrollo y la ejecución del programa están firmemente establecidos en todo el equipo de ACTRAV incluidos por supuesto ACTRAV CIF-OIT la sede central de ACTRAV y los colegas regionales. Esto incluye también ser claros y coherentes en los títulos de las actividades de formación. Los colegas de todo el CIF-OIT reconocen cada vez más que esta metodología es la práctica habitual de trabajo.

El Programa ACTRAV sigue aportando una importante contribución que preserva la integridad del CIF-OIT al garantizar que los recursos asignados en el Centro estén en consonancia con el mandato de la OIT. Esta labor se ha reforzado aún más con la introducción de un «Plan de Acción» a nivel de todo el CIF-OIT para promover las normas Internacionales del trabajo el diálogo social y el tripartismo.

El Plan de Acción impulsado por el Director del Centro tiene una duración de 2018 a 2021 y está dirigido por un grupo de coordinación integrado por el Programa sobre gobernanza de la protección social y tripartismo el Programa sobre las normas internacionales del trabajo y la igualdad entre hombres y mujeres el Programa de actividades para los empleadores y el Programa de actividades para los trabajadores.

La ejecución del Plan es responsabilidad conjunta de todas las unidades del Centro. La Oficina del Director de Formación del Centro supervisará la aplicación y los progresos del Plan de Acción.

El impacto es un indicador estratégico clave para el CIF-OIT así como para el Programa ACTRAV. Este informe proporciona un marco para la consideración del CFS en relación con la mejor manera de dar seguimiento a las acciones de formación incluyendo la identificación del impacto.

En 2017 el Programa ACTRAV encargó un informe independiente centrado en la acreditación y certificación del programa de formación. En 2018 el informe contribuyó a los debates y al posterior análisis de cuestiones relacionadas con la certificación en todas las unidades del Centro. Como resultado el Director de Formación creó un «grupo de garantía de calidad (GGC)» encargado de facilitar el cumplimiento de una serie de normas de calidad recíprocamente acordadas. Estas normas clave se refieren a los elementos de la formación incluido el diseño del plan de estudios y la selección de materiales educativos. El GGC recurrirá a un proceso de revisión por pares.

Un resultado importante del trabajo del GGC es que las decisiones relativas a los logros son fiables y coherentes en todo el Centro. Este importante avance fortalece los acuerdos y prácticas de calidad en todo el Centro contribuyendo a nuevos avances en materia de acreditación y certificación.

ACTRAV CIF-OIT sigue trabajando en estrecha colaboración con sus colegas de todo el Centro para lograr mejoras en la participación de los trabajadores en las academias que se ofrecen en todos los programas del CIF-OIT así como para garantizar que los planes de estudio reflejen temas y asuntos de interés para los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Los datos sobre la participación de los trabajadores en las academias del CIF-OIT durante 2018 están disponibles en este informe.

ACTRAV CIF-OIT sigue apoyando el Programa de Maestría en relaciones laborales y de empleo en relación con el asesoramiento sobre los planes de estudio y el suministro de recursos humanos para temas y asuntos específicos dentro del programa de maestría.

## **Cambios estratégicos establecidos por el CFS**

Siguen en marcha una serie de cambios estratégicos identificados y establecidos por el CFS durante los años anteriores. Estos elementos son cruciales para el éxito continuo y el desarrollo ulterior del Programa a saber:

- La integración del trabajo de ACTRAV CIF-OIT en el programa mundial de ACTRAV. Este enfoque ha sido ampliamente acogido con beneplácito; ahora se ha establecido como el proceso operativo normal para el diseño y la ejecución de todas las actividades de formación.
- La coordinación entre ACTRAV CIF-OIT y los responsables regionales de ACTRAV y los puntos focales de ACTRAV tiene lugar a diario.
- Las «Academias mundiales de trabajadores» constituyen ahora el formato establecido para el diseño y la realización de actividades interregionales.
- En todas las regiones del Programa se han establecido y consolidado asociaciones para impartir formación que fortalecen el Programa y las organizaciones de trabajadores.
- Las actividades de aprendizaje a distancia se siguen llevando a cabo a medida que se desarrollan la experiencia y los conocimientos y competencias internos.
- El aprendizaje combinado refuerza ahora la oferta presencial mejorando la experiencia de formación y la trayectoria de aprendizaje de los participantes.

## 5. Programa de Actividades para los Trabajadores 2018 – Hechos y cifras clave

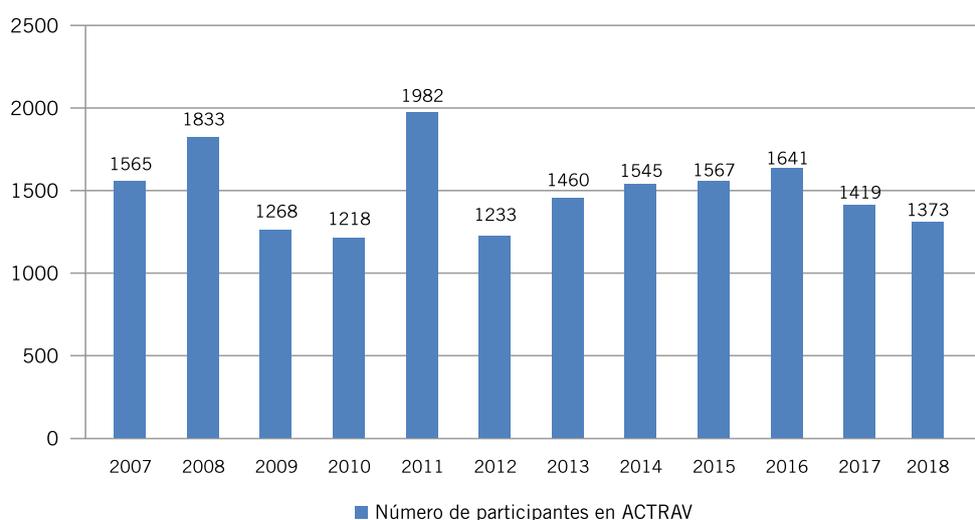
En el Programa ejecutado en 2018 se registró un aumento del número de actividades de formación y una ligera reducción del número de participantes con un aumento del número de días de formación ofrecidos a los participantes. Dado que el programa tuvo una disminución en el número total de participantes se registró una disminución correspondiente en el número de días/participantes.

### Actividades participantes días de formación y días/participantes de 2014 a 2018

#### Incremento de las actividades participantes días de formación y días/participantes 2014-2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Núm. de actividades de formación	59	55	49	37	43
Número de participantes	1 545	1 567	1 641	1 419	1 373
Número de días de formación	349	334	311	209	244
Número de días/participantes	7 672	9 416	12 893	9 027	8 667

### Número de participantes de ACTRAV de 2007 a 2018



## Participantes por región de 2015 a 2018

Región	Participantes en 2015	Participantes en 2016	Participantes en 2017	Participantes en 2018
África	204	290	162	246
Américas*	591	693	700	548
Asia y el Pacífico	362	347	187	212
Estados árabes	10	26	15	28
Europa	400	284	343	339

\*La cifra anterior correspondiente a las Américas obedece a los esfuerzos realizados para lograr un enfoque sostenido en la oferta de aprendizaje a distancia en la región.

Además de las Américas en 2018 se impartió con éxito en África formación con modalidad de aprendizaje a distancia.

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

## Tipos de actividades por región – 2018

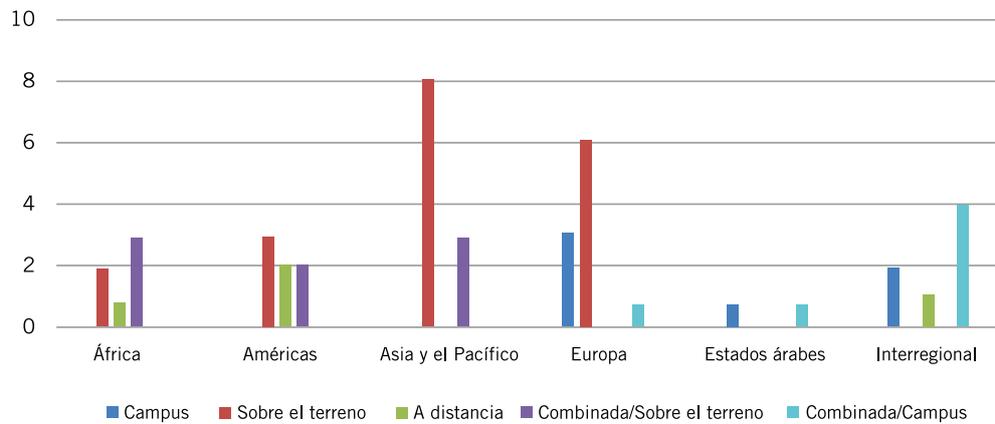
Región	Tipo de actividad					Total por Región
	Campus	Sobre el terreno	A distancia	Combinada sobre el terreno	Combinada Campus	
África	0	2	1	3	0	6
Américas	0	3	2	2	0	7
Asia y el Pacífico	0	8	0	3	0	11
Europa	3	6	0	0	1	10
Estados árabes	1	0	0	0	1	2
Interregional	2	0	1	0	4	7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>43</b>

En el cuadro anterior se indica el número de actividades de formación organizadas en Turín y en el terreno. Algunas de las actividades sobre el terreno realizadas en África Américas y Asia y el Pacífico fueron actividades combinadas o mixtas es decir contenían elementos de aprendizaje en línea y presencial.

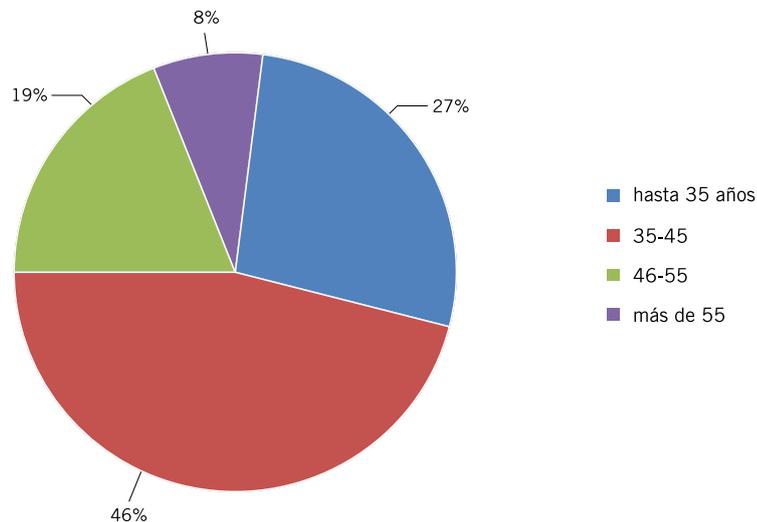
Lograr un equilibrio entre las actividades de Turín y sobre el terreno presupone una serie de factores operativos importantes y delicados. Los factores clave que deben tenerse en cuenta son: la importancia de llegar a un mayor número de participantes e involucrarlos mediante actividades realizadas sobre el terreno y al mismo tiempo mantener una presencia de formación de ACTRAV en el campus del CIF-OIT.

Cabe notar que el formato de los datos que figuran en el presente informe refleja un enfoque histórico utilizado sistemáticamente por ACTRAV CIF-OIT en informes anteriores del CFS. Los datos estadísticos proporcionados en otros informes del CIF-OIT pueden variar.

## Tipos de actividades por región – 2018



## Edad de los participantes en los cursos básicos en 2018



Edad (Porcentaje del total de cursos básicos)	35 años o menos	35-45 años	46-55 años	Más de 55 años
2016	29%	50%	17%	4%
2017	28%	53%	15%	4%
2018	27%	46%	19%	8%

La edad de los participantes es un factor determinante cuando se revisan 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 ACTRAV que reciben. 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.

Es preciso destacar que por razones de coherencia el análisis de los datos relacionados con la edad se refiere únicamente al programa de actividades básicas. Los datos relacionados con la edad para el Programa están disponibles para todas las actividades. Sin embargo se prestar particular atención a la edad de los participantes del programa básico desde que existen datos históricos fiables para estos cursos.

En resumen el 73 por ciento de los participantes en el programa básico tenía 45 años o menos frente al 81 por ciento en 2017 y el 79 por ciento en 2016.

### Miembros del CFS

El CFS tal vez desee tomar nota de que el proceso de solicitud del Programa requiere la presentación de candidaturas de personas de 45 años de edad o menos.

## Garantizar un equilibrio de género

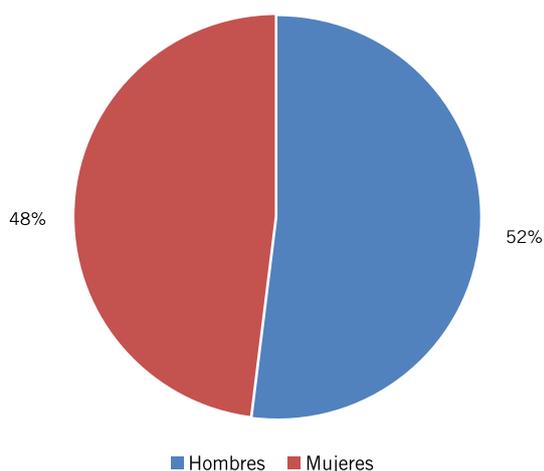
El CIF-OIT recopila datos desglosados por género que muestran el nivel de participación de las mujeres en las actividades de formación organizadas por el Centro. Junto con ACTRAV el Centro hace gran hincapié en el logro de la igualdad de género en todas las esferas de su labor.

ACTRAV Turín contribuye a lograr este objetivo:

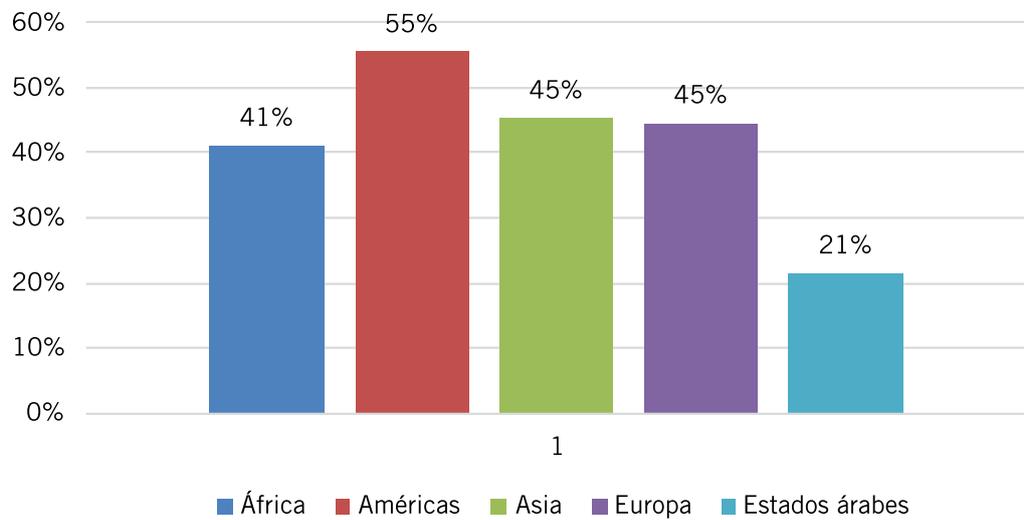
- Dando prioridad a la selección de las mujeres participantes;
- Dando prioridad a la participación de las mujeres como especialistas;
- Promoviendo el empoderamiento y el desarrollo de las mujeres líderes sindicales;
- Incorporando un enfoque de género en todas las actividades; y
- Manteniendo los puntos focales de género y diversidad en el equipo de ACTRAV.

Los siguientes gráficos ilustran los progresos realizados para garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres en todo el programa.

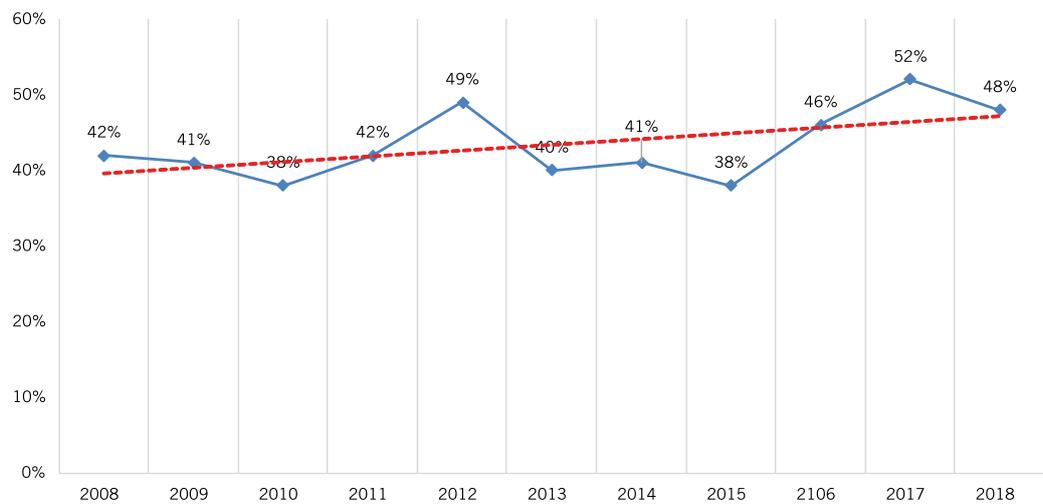
## Participación de las mujeres en 2018



## Participación de las mujeres en 2018 por región

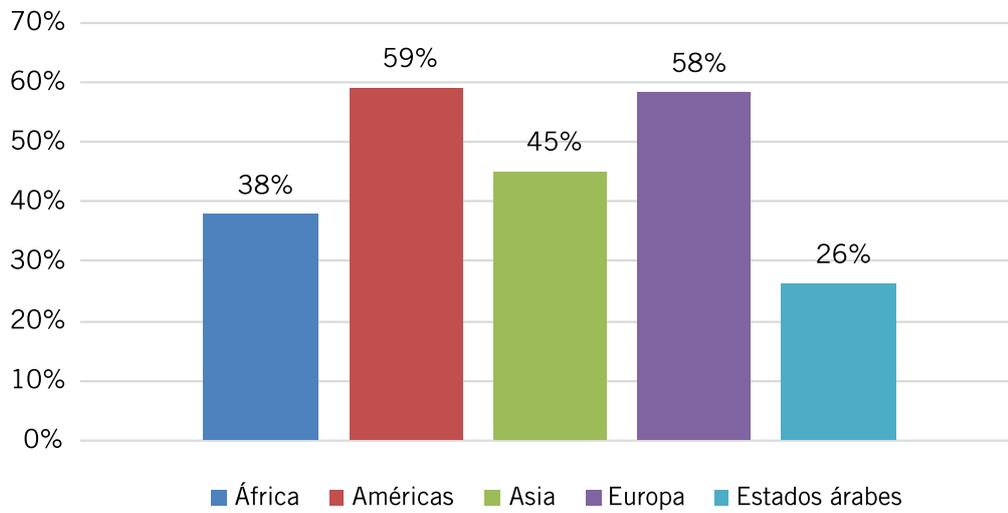


## Participación de las mujeres 2008-2018

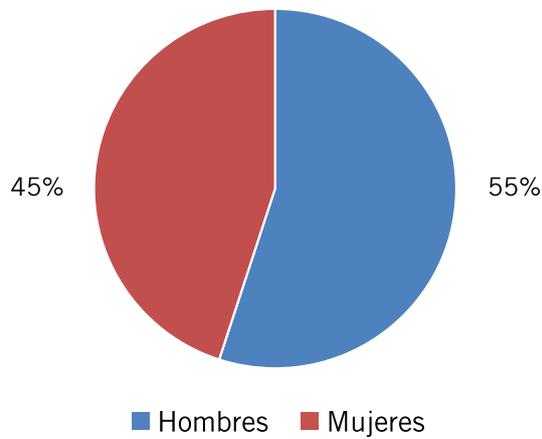


*La línea roja indica la tendencia general*

### Participación de mujeres en los cursos básicos por region

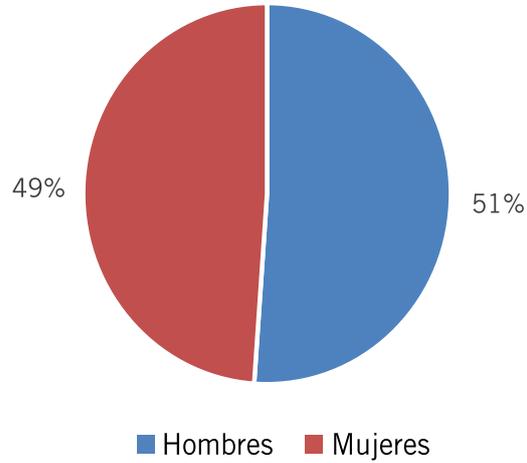


### Participación de mujeres en actividades combinadas/Turín en 2018



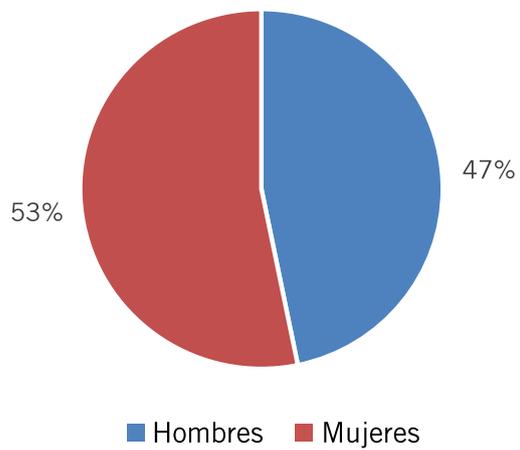
*Comparación de la participación de las mujeres que asistieron a cursos de formación en Turín y en el terreno en 2018*

### Participación de mujeres en actividades combinadas/sobre el terreno en 2018



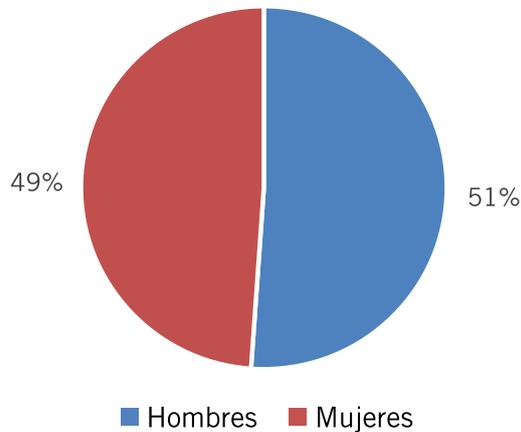
*Comparando la participación de las mujeres en la capacitación mixta distancia y en el terreno durante 2018.*

### Participación de las mujeres únicamente en aprendizaje a distancia en 2018



*Comparación de la participación de las mujeres en la formación a distancia (en línea) durante 2018.*

## Participación de las mujeres únicamente en actividades sobre el terreno en 2018



*Comparación de la participación de las mujeres que asisten a cursos de formación sobre el terreno durante 2018.*

Las razones de las variaciones en las tasas de género en todo el Programa son complejas y en ocasiones pueden estar relacionadas con la recepción de un gran número de solicitudes de un solo género en una sola actividad abierta por ejemplo una actividad de aprendizaje a distancia. Además las variaciones pueden ser el resultado de aplicar un enfoque en temas específicos donde un género prevalece históricamente es decir al implementar la capacitación con trabajadores de la construcción a domésticos.

El Programa se compromete a lograr un número igual de mujeres en las actividades de capacitación mediante varios métodos incluida la garantía de que las organizaciones nominadoras estén conscientes de la necesidad de lograr un equilibrio de género equitativo en las solicitudes al Programa.

### Miembros del CFS

Se pide al CFS que tome nota de la labor realizada para lograr un equilibrio entre hombres y mujeres en las actividades de formación a través de las diversas modalidades utilizadas en todo el Programa.

## Garantizar la calidad

La formación ofrecida en el Programa de Actividades para los Trabajadores es de alta calidad y todos los datos disponibles así lo indican.

## Herramientas de evaluación del CIF-OIT

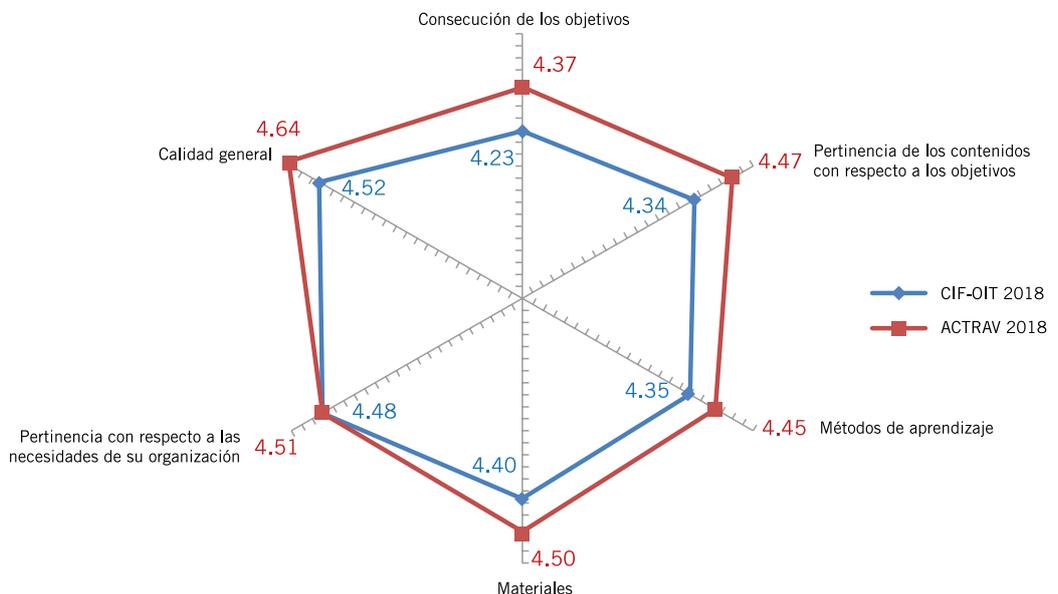
Un instrumento clave para asegurar la calidad son las evaluaciones posteriores al curso.

El CIF-OIT utiliza una metodología de evaluación de larga data independiente de la formación del personal y de los directores de actividades.

Las respuestas de los participantes son completamente anónimas y los resultados se proporcionan al final de las actividades de formación para su análisis por parte del director de la actividad y del programa.

A continuación se presentan las puntuaciones de evaluación agregadas para el Centro y el Programa utilizando un formato gráfico estándar en forma de «radar» del CIF-OIT.

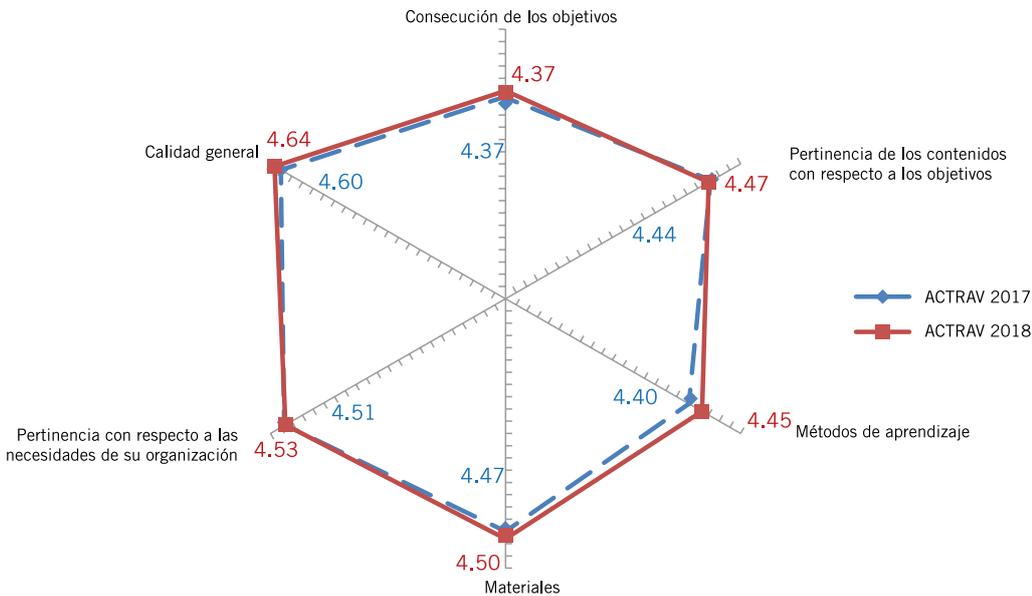
### ACTRAV y CIF-OIT 2018



El gráfico anterior indica el puntaje promedio de ACTRAV ITCILO como se indica en las evaluaciones de final de curso de los participantes con respecto al promedio del Centro.

El gráfico indica un fuerte enfoque en completar el logro de los objetivos de aprendizaje asegurando que los contenidos de capacitación sean apropiados para los objetivos establecidos los métodos de aprendizaje apropiados para la capacitación sindical y los materiales utilizados sean relevantes para el programa de capacitación.

## ACTRAV 2017–2018



El gráfico anterior indica el puntaje promedio de ACTRAV ITCILO otorgado por las evaluaciones de final de curso de los participantes en 2018 en comparación con 2017.

El gráfico muestra un resultado establecido en los dos años con puntuaciones más altas en lo que respecta a garantizar que los contenidos del curso sean apropiados para los objetivos establecidos los materiales sean relevantes y los métodos de aprendizaje apropiados.

En general los puntajes de evaluación de final de curso para 2018 muestran un buen desempeño estable del programa cuando se miden desde la perspectiva de los participantes con aumentos marcados con respecto a importantes indicadores de capacitación.

## 6. Ingresos y gastos de 2018

El informe financiero que se ilustra a continuación proporciona los ingresos de ACTRAV y la contribución de ACTRAV a los costes fijos del Centro (CCF). Durante 2018 los ingresos totales ascendieron a 2.004.417 euros con una contribución a los costes fijos de 606.472 euros (93,3% del objetivo).

La ligera disminución del número de actividades y la disminución relativamente corta de la contribución de ACTRAV al CCF estuvo relacionada con la falta de una cohorte completa de personal durante parte del año.

Las tablas de abajo muestran:

- Resumen de los ingresos y de la contribución a los costes fijos para el año 2018
- El informe financiero completo para 2018
- Asignación de Fondos Cautivos y CTPO Regional para 2018.

### Informe financiero de 2018

	2015	2016	2017	2018	Diferencia con año anterior
Contribución italiana	€180 000	€360 000	€210 000	€240 000	€30 000
CTPO/CT/ACTRAV	€653 702	€775 855	€674 935	€787 610	
CTPO/CT/regional	€263 516	€284 000	€173 513	€303 000	€129 487
Varios OIT	€149 017	€340 738	€56 063	€99 078	€43 015
Fondos cautivos (asignación especial ACTRAV/ ACTEMP) incluyendo el superávit	€549 000	€90 000	€240 712	€140 000	€150 712
Asignación adicional del Departamento de Formación	€179 556	€180 000	None	€28 730	
Contribución de proyectos	€614 589	€451 276	€497 549	€358 488	-€139 061
Autofinanciados	€20 923	€18 301	€7 500	€15 000	€7 500

	2015	2016	2017	2018
Ingresos totales	€2 497 372	€2 558 575	€1 834 576	€2 004 417
CCF total	€811 465	€719 490	€567 780	€606 472
Porcentaje CCF vs objetivo	85%	91.1%	71%	93.3%
objetivo	€950 000	€790 000	€800 000	€650 000

### Asignación de fondos cautivos (en euros)

	Italia MAE	Superávit
2013	€300 000	€363 140
2014	€300 000	€718 858
2015	€180 000	€728 556
2016	€360 000	€270 000
2017	€210 000	€240 712
2018	€240 000	€168 730

### Asignación de CTPO regional (en dólares)

	CTPO/CT
2013	€182 000
2014	€234 000
2015	€263 000
2016	€284 000
2017	€173 513
2018	€303 000

*\*Including allocation from the Training Department.*

## Contribución de los patrocinadores al Programa

Al igual que en años anteriores varios patrocinadores contribuyeron a las actividades de formación de ACTRAV proporcionando financiación directa o mediante contribuciones «en especie». Estas contribuciones son cada vez más importantes y favorecen la ejecución la eficacia y el impacto del programa de formación ACTRAV; la Oficina Regional de la OIT en las Américas merece una mención especial a este respecto.

En 2018 el Programa recibió financiación y/o contribuciones en especie por parte de: TUC Singapur (SNTUC) la Fundación del Trabajo de Corea (KLF) y la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF).

## 7. Aprendizaje combinado de 2018

### Introducción

ACTRAV Turín en el diseño y ejecución de sus actividades de formación ha siempre empleado un enfoque de aprendizaje mixto o combinado. Esto se debe a que el equipo de ACTRAV reconoce la importancia de utilizar una variedad de metodologías de formación para garantizar que las actividades de formación logren los objetivos, metas y resultados previstos.

En los últimos años ACTRAV Turín ha estado desarrollando experiencia y desarrollando competencias técnicas sobre el uso de herramientas y técnicas de formación en línea centrándose cada vez más en las modalidades de aprendizaje a distancia. Esta experiencia ha sido invaluable para generar confianza y hacer un mayor uso de las técnicas en línea para fortalecer el programa de formación de ACTRAV.

Como resultado en 2018 todo el programa básico se ejecutó utilizando una metodología de aprendizaje mixto. La formación presencial dentro de las actividades principales se redujo de dos semanas a una con el elemento presencial precedido de tres semanas de formación en línea en su mayoría utilizando la plataforma dedicada CIF-OIT el campus electrónico.

El objetivo general de este cambio pedagógico era garantizar una mayor participación de los altos dirigentes sindicales y al mismo tiempo preparar mejor a los participantes sobre el contenido de la formación exponiéndolos al contexto técnico antes de participar en cursos de formación presenciales y debates. El elemento de la distancia también fue útil para llevar a todos los participantes a un nivel similar de comprensión y conocimiento antes de las discusiones cara a cara.

### Metodología

En la descripción del curso se informó a los participantes de que la actividad en la que estaban inscritos era una actividad mixta y que en la fase a distancia se les presentaría un contenido técnico específico. También se informó a los participantes del tiempo nominal necesario para completar las actividades de cada semana. Esto les permitió planificar mejor el tiempo requerido para la formación durante la fase en línea.

Se apoyó el aprendizaje de los participantes utilizando:

- Una gama de recursos que incluye documentos y videoclips que no sólo introducen temas sino que también permiten un análisis más profundo.
- Foros de discusión para permitir a los participantes articular sus puntos de vista y discutir ideas entre ellos y con el tutor del curso.

Cada semana de la fase en línea contenía una visión general detallada de la plataforma:

- Objetivos de aprendizaje para la semana;
- El contenido técnico a cubrir;
- Las actividades de aprendizaje que se llevarán a cabo; y
- Los recursos clave de formación.

## Módulo 1

### Trends and Developments in Labour Migration: An Overview (Tendencias y evolución de la migración laboral: Una visión general)

(Semana 1: 24 - 30 de septiembre de 2018)

Objetivos	Contenido
<p>Al final del módulo los participantes deben ser capaces de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir la migración laboral</li> <li>Explicar los factores de «expulsión y atracción» en la migración laboral; y</li> <li>Discutir las dimensiones de género y el impacto socioeconómico de una migración no gestionada; y</li> <li>Explicar brevemente lo que significa el trabajo decente para los trabajadores migrantes.</li> </ul>	<p>a) Comprender la migración laboral b) Tendencias regionales y mundiales (y factores de expulsión y atracción en la migración laboral) c) Análisis de las dimensiones de género y del impacto socioeconómico de la migración laboral en los países de origen y de destino.</p>
Actividades	Materiales
<p><b>Tarea 1:</b> Por favor lea y vea las lecturas y videos de la semana y responda a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Es la migración por motivos de empleo una preocupación importante en su país y en la región?</li> <li>¿Cuáles cree que son las principales razones por las que la gente de su país decide emigrar?</li> <li>¿Cuáles cree usted que son los desafíos y las preocupaciones que las mujeres y los hombres trabajadores migrantes encuentran en todo el proceso de migración?</li> <li>¿Es la migración laboral una cuestión importante para los sindicatos? Por favor explique.</li> </ol> <p><b>Tarea 2:</b> Ejercicio de aprendizaje</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Entreviste a tres personas: (1.) a un trabajador migrante --un individuo que ha trabajado o todavía planea ir al extranjero para trabajar; (2.) a un hijo o hija de un trabajador migrante que ha dejado atrás en su país de origen y (3.) a un líder sindical.</li> <li>Haga las siguientes preguntas:</li> <li><u>Para el trabajador migrante:</u> ¿Cuáles son los resultados positivos y los retos de trabajar en el extranjero?</li> <li><u>Para el miembro de la familia:</u> ¿Qué beneficios y sacrificios ha experimentado mientras un miembro de la familia (padre o madre) está ausente debido a su trabajo en el extranjero?</li> <li><u>Para el líder sindical:</u> ¿Cómo el sindicato promueve el trabajo decente para los trabajadores migrantes?</li> <li>Escriba una breve narración de su interacción con las personas antes mencionadas y compártala en el foro.</li> </ol>	<p>Lecturas obligatorias de la semana: (4 documentos)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hoja informativa sobre la migración laboral</li> <li>Estimaciones de la OIT sobre los trabajadores migrantes <a href="http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436330/lang-en/index.htm">http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436330/lang-en/index.htm</a></li> <li>La justicia social para los trabajadores migrantes es una cuestión de interés común <a href="http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_618011/lang-en/index.htm">http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_618011/lang-en/index.htm</a></li> </ol> <p>Videos requeridos de la semana: (3 videos)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nuevas estimaciones mundiales sobre los trabajadores migrantes: El informe en breve <a href="https://www.youtube.com/watch?v=zqEuTWfOUBc">https://www.youtube.com/watch?v=zqEuTWfOUBc</a></li> <li>El trabajo decente y el mundo actual <a href="https://www.youtube.com/watch?v=JHGKyunsZBA">https://www.youtube.com/watch?v=JHGKyunsZBA</a></li> <li>Migración – ¿Por qué migran las personas? <a href="https://www.youtube.com/watch?v=54xM8VlgP7s&amp;t=78s">https://www.youtube.com/watch?v=54xM8VlgP7s&amp;t=78s</a></li> </ol>

**Un ejemplo de un plan de aprendizaje semanal en línea.**

Fortalezas	
Enfoque estandarizado para el diseño y puesta en práctica del aprendizaje combinado	Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la identificación de metas y objetivos de aprendizaje claros;</li> <li>• el establecimiento de una metodología de aprendizaje claramente comprendida;</li> <li>• una variedad de recursos de formación actualizados incluyendo el uso de una amplia gama de vídeos; y</li> <li>• enlaces a vídeos en los que participan personas clave y especialistas.</li> </ul>
Proporciona al formador pruebas tangibles del progreso del participante en tiempo real	Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Progreso activo individual y grupal medido en relación con las metas y objetivos de aprendizaje del programa;</li> <li>• la capacidad de generar informes para un análisis detallado del proceso de aprendizaje (para informes de calidad internos y externos).</li> </ul>

Por ejemplo el siguiente informe que se ha generado se utilizó para ayudar al director de actividades a revisar el progreso de los participantes en la **actividad de América Latina y el Caribe sobre el Futuro del trabajo**.

#### Evaluación cuantitativa (en cuanto grupo) de la fase de aprendizaje a distancia

Grupo en inglés (14% del curso) Participantes = 3 Finalizaron el curso= 3 (100% de progreso) Puntuación media = 98,3% de 100 Núm. total de mensajes en los foros = 50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Progreso</th> <th>Puntuación cualitativa</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>8,3%</td> <td>98,3%</td> </tr> </tbody> </table>	Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación	100%	8,3%	98,3%
Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación					
100%	8,3%	98,3%					
Grupo en español (86% del curso) Participantes = 18 Finalizaron el curso= 17 (95,7% de progreso) Puntuación media = 93,7% de 100 Núm. total de mensajes en los foros = 310	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Progreso</th> <th>Puntuación cualitativa</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95,7%</td> <td>7,5%</td> <td>93,7%</td> </tr> </tbody> </table>	Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación	95,7%	7,5%	93,7%
Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación					
95,7%	7,5%	93,7%					
Grupo en su conjunto (100% del curso) Participantes = 21 Concluyeron el curso= 20 (96,3% de progreso) Puntuación media = 94,2% de 100 Núm. total de mensajes en los foros = 360	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Progreso</th> <th>Puntuación cualitativa</th> <th>Puntuación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>96,3%</td> <td>7,6%</td> <td>94,4%</td> </tr> </tbody> </table>	Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación	96,3%	7,6%	94,4%
Progreso	Puntuación cualitativa	Puntuación					
96,3%	7,6%	94,4%					

<b>Desafíos</b>	
Garantizar que los participantes puedan participar con éxito en cualquier formación que contenga un elemento en línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los formadores deben estar seguros de que los participantes tienen acceso a la tecnología.</li> <li>• Además hay que tener en cuenta el tipo de tecnología que mejor apoya el proceso de aprendizaje es decir Smartphone los ordenadores portátiles y las tabletas.</li> </ul>
Implica mayores exigencias al formador en relación con su carga de trabajo total	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los formadores están constantemente inmersos en el ciclo de formación; diseñando planificando poniendo en práctica y revisando.</li> <li>• Por lo tanto el tiempo para revisar y actualizar los conocimientos y competencias puede ser limitado.</li> </ul>

<b>Oportunidades</b>	
Ampliar y profundizar el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El uso de métodos en línea abre oportunidades para centrarse rápidamente en temas y cuestiones específicas y actuales.</li> </ul>
Crear un grupo integrado y colectivo de estudiantes antes de las sesiones presenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se alienta a los participantes a formar rápida y sistemáticamente un grupo de aprendizaje que les permita prepararse mejor para el elemento presencial de la formación.</li> </ul>

<b>Riesgos</b>	
A veces se percibe que la oferta en línea compite con la oferta presencial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de garantizar que la formación en línea y a distancia complementa la oferta global de formación.</li> <li>• Ningún elemento de formación compite en número calidad y precio.</li> <li>• Todos los elementos juntos deben formar una oferta de formación coherente para los mandantes.</li> </ul>
Necesidad constante de actualizar las competencias de formación y las técnicas en línea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las demandas y expectativas de los participantes en cuanto a la forma en que reciben su formación en línea o a distancia pueden cambiar.</li> </ul>

**Miembros del CFS**

Se solicita a los miembros del CFS que reflexionen sobre la información anterior cuando revisen las estrategias propuestas por ACTRAV Turín para el aprendizaje a distancia y combinado.

## 8. Participación de los representantes de los trabajadores en las academias del CIF-OIT de 2015 a 2018

La siguiente sección contiene información sobre la participación de los representantes de los trabajadores que asistieron a las academias CIF-OIT en 2018.

A efectos comparativos los datos también muestran la participación de los representantes de los empleadores.

La lista de las academias del CIF-OIT es presentada por el respectivo Programa de Formación del CIF-OIT:

**EMLD**: Empresa Microfinanzas y Desarrollo Local

**EPAP**: Programa de Política y Análisis de Empleo

**SPGT**: Protección Social Gobernanza y Tripartismo

**SDP**: Programa de desarrollo sostenible

*(Ver tabla en la página siguiente.)*



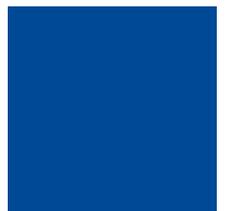


# SECCIÓN

# B

Para que los miembros del CFS puedan revisar las actividades clave realizadas en 2018:

9. Actividades sobre el futuro del trabajo en 2018: Lograr el mundo laboral que queremos
10. Promoción de la igualdad de género y la diversidad: Promover la igualdad de remuneración a través del diálogo social y la negociación colectiva
11. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Recomendación núm. 205
12. Innovación en la formación: Desarrollo de un viaje de aprendizaje para la Academia de jóvenes trabajadores para UNI Europa Finanzas – Viaje de aprendizaje para jóvenes sindicalistas
13. Mejorar la protección y promoción de una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral
14. Colaboración: Fortalecer nuestro trabajo a través del diseño e impartición de la formación en forma conjunta
15. Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) en Bangladesh



## 9. Actividades sobre el Futuro del trabajo: Lograr el mundo laboral que queremos

### Antecedentes

El mundo del trabajo está experimentando un importante proceso de cambio. Las fuerzas en acción van desde la constante marcha de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta la naturaleza cambiante de la producción y el empleo. En 2013, la OIT lanzó la Iniciativa sobre el futuro del trabajo con el fin de comprender y responder eficazmente a estos nuevos desafíos.

Después de una serie de eventos regionales y subregionales de ACTRAV realizados a lo largo de 2016 y 2017, ACTRAV Turín llevó a cabo cinco eventos regionales de formación interconectados durante 2018, que se concentraron en una Academia global para trabajadores celebrada en el CIF-OIT de Turín en noviembre de 2018.

Basándose en el título «**El futuro del trabajo que queremos**», las actividades de formación realizadas en 2018 se centraron en las cuatro conversaciones del Centenario propuestas por el Director General y en los resultados de las actividades regionales y subregionales sobre el futuro del trabajo realizadas por ACTRAV en todo el mundo.

El objetivo central de las actividades de formación era ayudar a los sindicatos a responder eficazmente a los cambios que se producen en el mundo del trabajo a fin de cumplir su mandato de justicia, inclusión, trabajo decente y justicia social.

### Metodología

En colaboración transversal con el equipo de ACTRAV, todos los eventos regionales de formación compartieron una metodología de formación similar. Se diseñaron e incorporaron unidades de aprendizaje estándar clave en todas las actividades de formación, junto con unidades adicionales para proporcionar un enfoque regional distinto. El contenido técnico de los temas regionales se obtuvo de la información adquirida en simposios y conferencias regionales de ACTRAV celebrados anteriormente.

Las unidades de aprendizaje estándar fueron:

- Presentación de la Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del trabajo
- Los impulsores del futuro mundo del trabajo (globalización, cambio tecnológico, cambio climático, desigualdad)
- Gobernanza del trabajo
- Comunicaciones y planificación de acciones

con un enfoque adicional en el papel de los sindicatos, los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030), las reformas de la ONU y el papel del diálogo social y el tripartismo.

El enfoque de ‘un ACTRAV’ aseguró que toda la formación cumpliera con las metas y objetivos previstos. Los colegas de ACTRAV en la Sede y sobre el terreno trabajaron en colaboración con los colegas de ACTRAV del CIF-OIT para diseñar, identificar recursos y llevar a cabo todas las actividades de formación. El especialista de ACTRAV sobre el Futuro del trabajo acompañó todos los eventos de formación y fue fundamental para garantizar que el contenido técnico de la formación fuera pertinente, apropiado y actualizado.

Además, todos los eventos regionales de formación utilizaron un enfoque de aprendizaje mixto; una combinación de tres semanas en línea con una semana presencial.

Los participantes, que utilizaron los instrumentos en línea del CIF-OIT (campus electrónico), tuvieron la oportunidad de conocer una serie de recursos clave que fomentaron el intercambio de información y conocimientos, lo que dio lugar a debates y discusiones en línea. Este enfoque combinado garantizó que los participantes pudieran llevar adelante sus debates en línea durante la formación presencial cuando estuvieron presentes los expertos de Futuro del trabajo.

Este último evento de formación de la serie que la Academia global para trabajadores (GWA) realizada en Turín, utilizó un enfoque similar con un elemento innovador adicional, empleando competencias, conocimientos y experiencias de los participantes como los especialistas clave «expertos». Se asignaron dos días completos para que los participantes pudieran presentar sus perspectivas sindicales sobre el futuro del trabajo en una conferencia dispuesta como si fuera un simposio.

La GWA fue diseñada y ejecutada por el equipo de ACTRAV CIF-OIT con la ayuda de colegas del CIF-OIT NIT y Género (ILSGEN).

## Resultados

En general, las acciones sobre el futuro del trabajo permitieron a los participantes:

- Seguir los debates en torno a la iniciativa sobre el futuro del trabajo a nivel nacional, regional e internacional
- Comprender mejor cómo las tendencias macroeconómicas como la globalización, el cambio tecnológico, el cambio climático y los crecientes niveles de desigualdad están afectando al mundo del trabajo.
- Explorar una serie de cuestiones específicas, como la globalización, el multilateralismo, el comercio, la inversión extranjera directa, las cadenas de suministro mundiales y la migración y movilidad de la mano de obra.
- Explorar y comprender mejor el alcance de la digitalización y la automatización en relación con la tecnología, la inteligencia artificial y la robótica y el uso de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y la producción;

- Desarrollar su comprensión que conduzca a estrategias que puedan abordar el impacto del cambio climático.
- Explorar en qué medida la globalización, el cambio tecnológico y las presiones sobre la participación del trabajo en la renta afectan a la desigualdad de ingresos, incluida la igualdad de género.
- Considerar las oportunidades que ofrece la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Explorar respuestas políticas para contrarrestar los profundos efectos de los factores que afectan al mundo del trabajo.
- Desarrollar ideas que conduzcan a la participación efectiva de los sindicatos en el diálogo social a nivel internacional, regional y nacional como socio en pie de igualdad.
- Reevaluar formas innovadoras de organizar y ampliar eficazmente la afiliación sindical y la negociación colectiva a los trabajadores que no forman parte de una relación laboral formal.
- Desarrollar una mejor comprensión de los principales cambios y lagunas en la regulación del trabajo, abordando los déficits de trabajo decente en las formas de empleo atípicas.

### Desglose de los participantes

Total No. Participantes*	M	H	ÁFRICA		ASIA		AMÉRICAS		EUROPA		ESTADOS ÁRABES	
			M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
142	68	74	17	24	13	17	20	9	15	13	3	11
142	68	74	17	24	13	17	20	9	15	13	3	11

\*64 Países representados



*Inviolata Chinyangarara, ACTRAV Turín y Michael Watt, ACTRAV Ginebra durante la entrega de certificados de logros de la GWA en el CIF-OIT.*

## 10. Promoción de la igualdad de género y la diversidad

### Promover la igualdad de remuneración a través del diálogo social y la negociación colectiva

#### Panamá, 8-12 de octubre de 2018 (Actividad conjunta con la Oficina Regional de la OIT)

El 18 de septiembre de 2017, la OIT, ONU Mujeres y la OCDE lanzaron una coalición internacional para lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres. La Coalición Internacional para la Igualdad de Remuneración (EPIC, por sus siglas en inglés) es una iniciativa vinculada a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Desde el punto de vista de la OIT, es particularmente relevante en relación con la meta 8.5: **«De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor».**

El objetivo es empoderar a los trabajadores a través de «un conjunto diverso de socios a nivel mundial, regional y nacional para apoyar a los gobiernos, empleadores, trabajadores, organizaciones y otras partes interesadas para hacer realidad la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor». Se trata, pues, de una coalición para promover la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La coalición es una iniciativa inclusiva en la que participan gobiernos, organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores, organizaciones regionales, órganos de las Naciones Unidas, organismos de desarrollo, el sector privado, organizaciones de la sociedad civil y el mundo académico.

El favorable entorno global y regional generado por EPIC debería utilizarse para llevar esta experiencia a otros países. Por esta razón, esta actividad regional tuvo como objetivo principal la creación de un núcleo de formadores que puedan facilitar la aplicación del método en otros países. Por lo tanto, la idea es trabajar con las organizaciones sindicales de los países donde se pueda llegar a un acuerdo entre los actores para llevar a cabo el trabajo en cuestión, tanto en el sector público como en el privado, en base a la influencia e impacto que su participación tiene a nivel nacional, e impulsar un intercambio de experiencias para que el método se adapte y mejore para futuras oportunidades.

El objetivo del evento se centró en compartir estas experiencias relacionadas con la aplicación del método, ampliando otras iniciativas vinculadas a la actividad de la OIT, y compartiendo las experiencias de ONU Mujeres, PNUD y CEPAL en la promoción de la igualdad, y de los países más desarrollados involucrados en ciertas iniciativas, como Suiza y Canadá. ACTRAV también invitó al Programa ILSGEN en Turín para participar en la actividad. Esta actividad regional es muy útil para el próximo trabajo conjunto entre ACTRAV e ILSGEN Turín, para promover la igualdad de remuneración a través del diálogo social y la negociación colectiva.

El curso regional, que comprende once (11) países representados por dieciocho (18) líderes sindicales (90 por ciento mujeres), con el fin de profundizar el análisis y la comprensión de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en relación con los instrumentos clave de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptar enfoques y métodos no discriminatorios en la evaluación de los puestos de trabajo y planificar la forma en que se llevarán a cabo las evaluaciones de puestos de trabajo neutrales desde el punto de vista del género en sus diferentes centros de trabajo, centrándose en el diálogo social.

En la actualidad, a medida que la OIT se acerca a su centenario, la brecha salarial sigue existiendo, lo que coloca a muchas mujeres en una situación de desventaja que afecta al futuro de su trabajo. ¿Qué se puede hacer para que las mujeres no se queden atrás? ¿Cómo se puede pagar esta deuda histórica? La aplicación efectiva del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) es esencial a este respecto, ya que incorpora el concepto de igual remuneración por trabajo de igual valor a la legislación nacional. Dada la segregación de género en el trabajo que existe entre sectores y ocupaciones, es vital que se haga una comparación del valor de los diferentes trabajos realizados por hombres y mujeres. Pero esto no siempre se ha tenido en cuenta en el ámbito legislativo, y hay que superar esta falta de visión de futuro en lo que respecta a la cuestión de la igualdad de trato.

Las cifras publicadas por la OIT son preocupantes, ya que ponen de relieve las estructuras patriarcales que subyacen en las esferas de la cultura, la educación, la economía, la sociedad y la política. El trabajo no remunerado siempre ha ocultado la contribución de las mujeres al desarrollo de sus países. El tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado tiene un valor que se ha omitido en las cuentas nacionales. Además, el tiempo dedicado a este trabajo ha impedido históricamente que las mujeres participen en el mercado laboral remunerado en igualdad de condiciones. ¿Cómo se puede liberar el tiempo de las mujeres para que puedan alcanzar la independencia financiera? El trabajo no remunerado disfraza toda una amplia gama de tareas, deberes y competencias que se han hecho invisibles en la sociedad pero que son esenciales para el desarrollo económico y social de nuestras sociedades, como el cuidado del hogar; el cuidado de los miembros dependientes del hogar, los enfermos y los ancianos; o la responsabilidad de la educación y la salud de los niños. La responsabilidad de todos estos servicios recae principalmente en las mujeres y las niñas, y para remediar esta situación es necesario situar la cuestión en el centro de la política de protección social, en particular en las esferas de la salud, la educación y los servicios esenciales, así como en las tareas de atención. La sociedad en su conjunto debe responder a sus necesidades de atención incluyéndolas en las políticas públicas y reservando recursos suficientes para cubrirlas.

¿Cómo se puede garantizar a las mujeres oportunidades y un acceso justo al trabajo, al empleo permanente y a la jubilación en el futuro? Hay que liberar a las mujeres para que el uso del tiempo de las mujeres y las niñas no se vea hipotecado por la carga de las tareas de cuidado. La igualdad efectiva de oportunidades de acceso al trabajo formal remunerado a tiempo completo debe hacerse efectiva para que las mujeres puedan desarrollar plenamente sus carreras laborales, facilitando su empoderamiento económico tanto durante la edad de trabajar como durante la

jubilación. La inclusión de los deberes de cuidado como un componente a tener en cuenta al establecer los salarios mínimos – más allá de la canasta básica tradicional de productos y servicios – servirá para dar una perspectiva de género a los procesos de negociación relativos a los salarios mínimos en los países.

Mientras tanto, sabemos que persisten importantes desafíos para lograr mediciones precisas de las diferencias de remuneración y de ingresos. Las estadísticas disponibles sólo tienen en cuenta a las personas con un contrato de trabajo, e incluso entonces, poco o nada se sabe sobre el valor real del trabajo de las mujeres. No se han asignado recursos suficientes para establecer métodos y crear instrumentos que permitan una medición justa de las competencias, los deberes, los esfuerzos y las condiciones de trabajo de las mujeres en los sectores y empleos con predominio de mujeres en comparación con los sectores y empleos con predominio de hombres. ¿Cómo las políticas y los servicios públicos pueden ayudar a comprender y medir el valor del trabajo para prevenir la discriminación salarial? Es fundamental que la negociación colectiva se promueva de manera efectiva e incluya planes de igualdad que incorporen procesos de evaluación de puestos de trabajo neutrales desde el punto de vista del género. El trabajo bipartito que constituye el núcleo de la negociación colectiva exige un compromiso conjunto para aplicar medidas destinadas a corregir las desigualdades, con un impacto directo en las escalas salariales que finalmente se empleen. Y a la hora de definir las políticas relativas a la vivienda, el acceso al agua potable, la salud o la puesta en marcha de los pisos de protección social, las organizaciones sindicales que trabajan a través de sus representantes en la mesa de negociación deben dar prioridad a garantizar que dichas políticas sean capaces de transformar la división de las tareas de cuidado.

¿Cómo se pueden eliminar los estereotipos sociales y clasificar los empleos con predominio de mujeres de manera que se les dé su valor justo? Se debe procurar crear un mecanismo que certifique las competencias ejercidas en el trabajo no remunerado y requeridas por cada actividad de cuidado: el cuidado del hogar, el cuidado de los enfermos, de las personas mayores dependientes o de las personas con discapacidad son tareas que requieren capacidades diferentes para cada una de ellas. Existen normas de competencia en los sistemas de formación profesional que podrían servir para este propósito. Aumentar la visibilidad de estas competencias especializadas también ayudará a dar un mayor valor social a este trabajo tradicionalmente dominado por mujeres, rompiendo los estereotipos sociales.

Las diferencias salariales no podrán abordarse en el futuro mientras existan lagunas en los servicios públicos de asistencia. Es necesario proporcionar estos servicios con un presupuesto adecuado en línea con el valor del trabajo no remunerado. No es aceptable que la respuesta empleada para resolver esta emergencia social se limite al espacio fiscal o a un presupuesto tradicional que se sabe que no es neutral. ¿Cómo se puede ampliar el espacio fiscal? ¿Cómo puede el presupuesto nacional disponer de recursos suficientes para remediar las causas de la diferencia salarial? ¿Cómo podemos responder con justicia fiscal en materia de género? En las organizaciones sindicales debemos estar familiarizados con las estructuras fiscales de nuestros países, identificando fuentes de financiamiento para debatir una política fiscal progresiva en igualdad de condiciones que permita una redistribución efectiva

del ingreso a través del financiamiento público para programas y medidas que garanticen la prestación de servicios sociales y asistenciales básicos. Asimismo, en aplicación del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), los empleadores deben recurrir a la negociación colectiva para promover mecanismos de protección de los trabajadores bajo forma de asistencia sanitaria.

Estos y otros temas han impulsado el debate durante esta actividad formativa. El análisis de las experiencias concretas de la aplicación de un método de evaluación de puestos de trabajo sin distinción de sexo, promovido por la OIT en Perú, Chile, Panamá y Colombia, así como la experiencia de instituciones de algunos Estados, Canadá y Suiza, ha confirmado que la voluntad política de los actores sociales, el diálogo social, la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden marcar una diferencia significativa a la hora de adoptar leyes, y de asignar un presupuesto adecuado para fortalecer las instituciones que son esenciales para equilibrar la mayoría de las desigualdades de género. La falta de visibilidad y reconocimiento del valor del trabajo realizado por las mujeres ha sido y sigue siendo la mayor violencia histórica perpetrada a lo largo de los años.

## 11. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Recomendación núm. 205

Como parte de la estrategia de ACTRAV sobre la promoción de la Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, ACTRAV organizó una serie de seminarios regionales (Burkina Faso, Etiopía, Kirguistán, Costa Rica, Filipinas y Túnez), así como una academia regional para África en Togo. Las actividades convergieron en la Academia global para trabajadores, llevada a cabo en una modalidad mixta en inglés, francés y español, del 10 de septiembre al 5 de octubre de 2018.

La fase de aprendizaje electrónico de la Academia global para trabajadores consistió en una semana preparatoria seguida de tres semanas de aprendizaje a distancia. Respondió a los siguientes objetivos: (i) presentar al grupo la OIT y las normas internacionales del trabajo y familiarizarlo con el texto de la Recomendación núm. 205; (ii) validar la versión preliminar de la Guía del trabajador a la Recomendación núm. 205 de la OIT y (iii) preparar un análisis FODA sobre la aplicación de la R.205 en el contexto nacional de los participantes.

La Academia reunió a treinta y dos participantes de veintinueve países de todo el mundo. Los principales logros de la Academia fueron:

1. Mejora de los conocimientos sobre las situaciones de conflicto y de desastre natural y sus efectos en el desarrollo social, económico, político y ambiental sobre la base de nuevos instrumentos analíticos y de un intercambio interregional de experiencias y prácticas;
2. Mayor conocimiento del programa de la OIT sobre empleos para la paz y la resiliencia en el contexto de la Recomendación núm. 205;
3. Validación de la Guía del trabajador a la Recomendación núm. 205 de la OIT;
4. Fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos de desarrollar y poner en práctica acciones para la ejecución de la R.205 y
5. Difusión de materiales de nuevo desarrollo a través del e-campus.

La Academia también promovió un nuevo **módulo de aprendizaje a distancia autoguiado** del CIF-OIT denominado **«Comprender la fragilidad: Una brújula para orientar el mundo del trabajo»**, desarrollado por el equipo de la Oficina para Estados Frágiles del CIF-OIT con el apoyo del Fondo de Innovación. Por el momento, el módulo existe en inglés y está disponible gratuitamente para las organizaciones de trabajadores.



Academia global para trabajadores, Ceremonia de entrega de Certificados de logros: Wokpata Simala de la CNTT, Togo, con Mohammad Mwamadzingo, OIT-ACTRAV y Evelin Toth, ACTRAV CIF-OIT

## 12. Academia de jóvenes trabajadores para UNI Europa Finanzas

### Desarrollo de un viaje de aprendizaje para jóvenes sindicalistas

#### Aspectos innovadores

##### **Empoderamiento de los jóvenes**

invertir AHORA en el FUTURO del movimiento sindical europeo

##### **Enfoque centrado en el alumno**

los participantes pueden crear su PROPIO ITINERARIO de aprendizaje entre los 5 cursos ofrecidos

##### **Uso extensivo de plataformas en línea**

para APRENDIZAJE y medios sociales para la creación de REDES.



Participante: Jorge Maeso Carmona, CC.OO, España

### ¿Qué es?

La Academia de jóvenes trabajadores para UNI Europa Finanzas es un nuevo programa de formación multidisciplinar diseñado por ACTRAV CIF-OIT en colaboración estratégica con UNI Global Union y UNI Europa, financiado por la Unión Europea. El proyecto se centró en el sector de las finanzas, en el que los empleados jóvenes están muy representados. La Academia reunió a más de setenta jóvenes representantes de Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, España, Estonia, Italia, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Checa, Rumania y Serbia.

La Academia llevó a los participantes a un viaje de aprendizaje en '3D' para el Sueño, Democracia y Desarrollo (Dream, Democracy, Development):

- *SUEÑO* de muchos jóvenes de encontrar un trabajo decente
- *DEMOCRACIA* en los sindicatos y en la sociedad, dando espacio y voz a los jóvenes trabajadores
- *DESARROLLO* como nuestro objetivo común, compartido por los jóvenes

**La Academia consistió en un viaje de aprendizaje de varios pasos compuesto por módulos independientes que convergieron en una conferencia final.** Los participantes aprendieron sobre relaciones laborales, normas y trabajo decente en cinco cursos presenciales en diferentes lugares.

Se ayudó a los participantes a crear su propio itinerario de aprendizaje entre los cinco cursos temáticos que se ofrecían:

- Tema 1:** Futuro del trabajo y empleos de calidad para los jóvenes (Turín);
- Tema 2:** Derechos laborales y sociales internacionales y europeos (Bucarest);
- Tema 3:** Diálogo social y negociación colectiva (Cracovia);
- Tema 4:** Promoción y fortalecimiento de la igualdad de género (Viena);
- Tema 5:** Habilidades de comunicación y estrategias para organizar a los jóvenes (Turín). Establecieron redes y compartieron las mejores prácticas en la Conferencia sobre la creación de una red europea de jóvenes.

## ¿De qué manera es útil?

Los logros de la Academia se atribuyen a:

- Más jóvenes en el liderazgo sindical y la formulación de políticas
- Nuevas ideas e iniciativas a nivel nacional
- Primeros pasos hacia una estructura juvenil permanente de UNI Europa Finanzas
- Red europea de jóvenes



*Sra. Evelin Toth presenta el modelo de viaje de aprendizaje de ACTRAV al Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder, en la ocasión del día de la Innovación del CIF-OIT el 25 de octubre de 2018*

## Impacto

La Academia de jóvenes trabajadores para UNI Europa Finanzas fue el primer proyecto ACTRAV que puso a prueba la nueva modalidad de evaluación del impacto introducida por el CIF-OIT, a saber, Aplicación del aprendizaje y cambios más significativos en el comportamiento de los participantes. ACTRAV y UNI seleccionaron a diez participantes que completaron con éxito tres o más cursos de la Academia para realizar una entrevista sobre la utilidad de los cursos de aprendizaje, las mejoras en su capacidad para desempeñar sus funciones y tareas sindicales, así como los efectos positivos y negativos esperados e inesperados de la formación. Los diez participantes sintieron que habían aumentado su **confianza en sí mismos**, que habían mejorado la **calidad de su actividad sindical** y que eran capaces de **convertir la teoría en práctica** con resultados positivos efectivos y concretos.

Finalmente, la Academia es **sostenible**. Reconociendo la importancia de dar **voz y visibilidad** a los jóvenes en Europa, ACTRAV CIF-OIT está desarrollando una Academia europea juvenil sobre el Futuro del trabajo en 2019, en asociación con la Confederación Europea de Sindicatos y en colaboración con el Instituto Sindical Europeo.

El modelo de viaje de aprendizaje de ACTRAV se presentó en el Día de la Innovación del CIF-OIT el 25 de octubre de 2018 al personal del Centro y a los miembros del Consejo de Administración, incluido el Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder.

## 13. Mejorar la protección y promoción de una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral

Los trabajadores migrantes contribuyen de manera esencial al buen funcionamiento de los mercados de trabajo, al crecimiento y al desarrollo. Sin embargo, los costos y beneficios de la migración laboral no se distribuyen equitativamente. Los abusos y la explotación de los trabajadores migrantes son demasiado frecuentes y la falta de oportunidades de trabajo decente ha hecho que la migración laboral sea más una necesidad que una opción.

Las estimaciones mundiales de la OIT indican que en 2015 había más de 150 millones de trabajadores migrantes. Sesenta y seis (66) millones de personas, de las cuales el 44,3 por ciento eran mujeres.

En 2018, el CIF-OIT ACTRAV organizó dos cursos de formación sobre migración laboral:

1. una formación sindical regional en Asia y el Pacífico; y
2. un programa interregional en Turín, destinado a aprovechar los logros de varios cursos organizados por ACTRAV y el CIF-OIT, y a apoyar las iniciativas sindicales y las buenas prácticas en materia de migración laboral.

Los cursos permitieron que **cuarenta y ocho (48) dirigentes sindicales** obtuvieran un análisis y una comprensión más profundos de las principales cuestiones relativas a la migración laboral; afirmaron el importante papel del diálogo social, las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos; e identificaron estrategias sindicales fundamentales y actividades que tienen en cuenta las cuestiones de género para lograr una mejor protección social y una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral.

Los participantes combinados representaron a 41 centros nacionales de trabajo y dos consejos sindicales subregionales en 32 países de África, América y el Caribe, los Estados árabes, Asia y el Pacífico y Europa. El **52 por ciento de los participantes eran mujeres**.

Los participantes realizaron un trabajo directo sobre la migración laboral o una parte sustancial de sus responsabilidades sindicales se ocupó de los trabajadores migrantes. Se trata de personas con cargos importantes en sus respectivos centros nacionales de trabajo, como secretarios generales, presidentes de comités de mujeres y jóvenes, jefes de diversas unidades y departamentos sindicales, **puntos focales de la migración laboral** y representantes sindicales en mecanismos nacionales tripartitos y de diálogo social, entre otros.

El programa de formación sobre migración laboral de ACTRAV CIF-OIT está en consonancia con el resultado 9 de la prioridad temática 2018-2019 de la OIT: *Migración laboral internacional equitativa y eficaz*, y la prioridad núm. 8 del Grupo de Trabajadores de la OIT 2017-2020: **Desarrollo de vías, políticas y normas para una migración equitativa**.

## Enfoque basado en los derechos

El programa de formación de ACTRAV CIF-OIT sobre migración laboral se basa en el Programa de la OIT sobre migración justa, las normas internacionales del trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los propósitos son coherentes con los objetivos del Programa de la OIT sobre migración justa, es decir, hacer de la migración laboral una opción y no una necesidad; respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales de todos los migrantes; garantizar la contratación justa y la igualdad de trato de los trabajadores migrantes para evitar la explotación; velar por que las organizaciones de trabajadores participen en la formulación de políticas sobre migración laboral; fomentar una cooperación genuina entre los países y dentro de las regiones; y reconocer las contribuciones positivas de las obras de los migrantes, que se reflejan en las elevadas corrientes de remesas, la transferencia de tecnología, los conocimientos especializados fundamentales y las inversiones.

Las normas fundamentales del trabajo, los convenios sobre el trabajo de los migrantes (*C97 - Convenio sobre los trabajadores migrantes, revisado, 1949*); *C143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes, disposiciones complementarias, 1975*; y *C189 - Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011*), el diálogo social, las comunicaciones sindicales estratégicas y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres fueron temas fundamentales y se trataron ampliamente en el contenido técnico y en los debates.

Los cursos destacaron el claro vínculo entre la migración laboral y la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible – el marco global sostenible para el desarrollo. De particular interés en los cursos es el Objetivo 8, Meta 8.8: «*Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios*».

Se llevó a cabo un análisis crítico del contenido y los procesos del Pacto Mundial sobre Migración Segura, Ordenada y Regular que permitió a los participantes comprender mejor las cuestiones en torno al Pacto y los posibles desafíos una vez adoptados e implementados.

Los participantes expresaron su preocupación por el carácter no vinculante del Pacto Mundial en comparación con las normas fundamentales del trabajo y los convenios ratificados. Los participantes afirmaron que la ratificación y el cumplimiento de las convenciones, la coherencia de las leyes nacionales y la organización siguen siendo las mejores opciones para que los sindicatos promuevan y protejan los derechos de los trabajadores migrantes.

## Experiencias, aspiraciones e iniciativas de los mandantes

Los cursos de formación extraen lecciones importantes de las iniciativas sindicales sobre migración laboral; iniciativas que son prácticas, fáciles de reproducir y ampliar. Entre las iniciativas más destacadas se encuentran:

- a. el establecimiento de Centros de recursos para migrantes (CRM) en pleno funcionamiento, gestionados por los sindicatos;
- b. el Sistema de Información para Trabajadores Migrantes del Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC), una plataforma de base de datos en línea para intercambiar información relevante, documentar, ayudar a resolver, monitorear las quejas de los trabajadores migrantes y generar datos;
- c. el «Asesor de Contratación» de la CSI (ITUC), una plataforma móvil que ayuda a proteger a los trabajadores migrantes de las prácticas de empleo abusivas, ofreciéndoles revisiones entre pares sobre las agencias de contratación privadas en los países de origen y de destino;
- d. instalaciones de servicios sindicales móviles y ambulantes que permitan un acceso más fácil de los trabajadores migrantes a servicios legales, médicos y otros servicios importantes;
- e. campañas nacionales y regionales para mejorar las políticas de protección social de los trabajadores migrantes en los países de origen y (como mínimo, el «trato nacional») en los países de acogida, con especial atención a los trabajadores migrantes con empleos vulnerables, como los trabajadores domésticos, la construcción, la pesca, la agricultura y otros;
- f. la participación de los sindicatos en la certificación de competencias (por ejemplo, el Marco de Referencia de Cualificaciones de la ASEAN);
- g. influencia en las políticas nacionales de migración laboral a través de la representación sindical en las estructuras tripartitas y los mecanismos de diálogo social;
- h. organización de los trabajadores migrantes y la negociación colectiva, incluida la portabilidad de la afiliación sindical;
- i. la ratificación de las normas fundamentales del trabajo (NFT) y de los convenios de la OIT relativos a los trabajadores migrantes; y
- j. adopción y aplicación de acuerdos sindicales bilaterales y/o multilaterales para la protección y promoción de los derechos y el bienestar de los trabajadores migrantes.

## Metodologías y enfoques de formación participativa

Los cursos utilizaron el enfoque mixto estándar de ACTRAV CIF-OIT en la formación, que constaba de una formación a distancia en línea de tres semanas de duración y una formación presencial de cinco días.

Durante el período de cuatro semanas, los cursos abarcaron tres temas principales sobre migración laboral:

- a. Una gobernanza equitativa y eficaz;
- b. Protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes; y
- c. Protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes; y

Metodologías de formación interactivas: breves conferencias de expertos, debates participativos (escritura de ideas), dinámicas de grupo y talleres en grupos pequeños, intercambio de conocimientos y experiencias y elaboración de informes, facilitaron el aprendizaje individual y colectivo.

Los participantes presentaron y publicaron en el **campus electrónico** los informes nacionales necesarios. Los informes de los distintos países describían: a) disposiciones clave de la legislación y/o las políticas nacionales relativas a: i) la contratación equitativa; ii) los derechos laborales de los migrantes, incluido el derecho a organizarse y negociar colectivamente; iii) la repatriación y la reintegración, etc.; b) las políticas, medidas y estrategias sindicales que abordan las preocupaciones de los trabajadores migratorios y sus familias; c) las estrategias y prácticas de organización de los trabajadores migrantes, con una perspectiva de género; y d) las prácticas de colaboración y las asociaciones, incluida la cooperación nacional, bilateral y transnacional.

El **campus electrónico** sirvió como plataforma de aprendizaje a distancia en línea. También se utilizó durante y después de la formación presencial para compartir información y acceder a materiales y referencias de recursos. El campus electrónico es accesible durante un período de 24 meses desde el inicio de la fase de aprendizaje a distancia en línea.

La colaboración con los responsables de ACTRAV, los presidentes de los grupos temáticos, los especialistas regionales y sobre el terreno, ACTRAV Turín y los expertos y profesionales sindicales aseguró la provisión de aportaciones técnicas críticas, buenas prácticas, lecciones y percepciones sobre la migración laboral. La Sra. Binda Pandey, miembro del Consejo de administración de la OIT, participó como especialista en el curso regional de formación en Asia y el Pacífico. Debató sobre «*Abordar las cuestiones de género en la migración laboral y los esfuerzos sindicales en la integración de la igualdad de género*».

## **Idea para la acción**

Las sesiones de lluvia de ideas y los debates en pequeños grupos dieron lugar a un programa sindical prioritario sobre la mejora de la protección y la promoción de una gobernanza equitativa y eficaz en el ámbito de la migración laboral. Estas prioridades abarcan cinco esferas de resultados: (1.) la ratificación de las normas fundamentales del trabajo y de los convenios relacionados con la migración laboral, así como de estrategias concretas para el logro progresivo de los ODS, (2.) la influencia en políticas y prácticas de contratación equitativas y protección social a través del diálogo social, el tripartismo y los acuerdos marco bilaterales y multilaterales, (3.) la organización, la negociación colectiva y la prestación de servicios a los trabajadores migrantes, (4.) el fortalecimiento de la capacidad, la sensibilización, la formación y el intercambio de información, y (5.) el apoyo y la realización de los objetivos del **memorando de entendimiento sindical multilateral sobre migración laboral**.

Se están realizando preparativos para la evaluación de los resultados de la formación y la evaluación del impacto en 2019, en cooperación con el Departamento de Formación del CIF-OIT. La evaluación prevista examinará la aplicación de los conocimientos adquiridos, las mejoras positivas en las políticas y estructuras sobre migración laboral como resultado de las campañas sindicales, y las mejoras en los programas, actividades y prácticas sindicales para los trabajadores migrantes y sus familias.

## **14. Colaboración: Fortalecer nuestro trabajo a través del diseño e impartición de la formación en forma conjunta**

El Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la rama de formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT. ACTRAV CIF-OIT lleva a cabo actividades de formación con especialistas en el terreno y en la Sede de Ginebra y con los especialistas regionales en educación de los trabajadores.

Este Programa tiene un papel fundamental en el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sindicales para aplicar un enfoque integrado de la formación basado en los ejes temáticos del trabajo decente. Estos procesos se desarrollan de manera sistemática en función de las áreas estratégicas relacionadas especialmente con el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de reforzar la capacidad de las organizaciones sindicales para participar en los debates de manera informada.

### **Colaboración en Europa**

ACTRAV CIF-OIT goza de un buen nivel de colaboración en la actividad y el intercambio de información a través de las redes sindicales de toda Europa.

En 2018, ACTRAV CIF-OIT firmó un acuerdo de asociación con la sección de formación del Instituto Sindical Europeo, **etui**. Esta asociación permite una mayor colaboración en actividades de interés mutuo para ambas organizaciones. El acuerdo también facilita el intercambio regular de conocimientos especializados en materia de formación entre las instituciones de formación y los formadores, lo que puede crear una experiencia de formación más enriquecedora para los participantes.

### **Colaboración en las Américas**

En 2018, esta coordinación ha continuado entre la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA-ITUC) y el equipo de ACTRAV Ginebra, especialistas regionales y Turín en diferentes ámbitos incluyendo «Desarrollo sostenible y transición justa», «Igual salario por trabajo de igual valor: Aplicación del C100», o promoción de una «transición efectiva de la economía informal a la formal».

En cuanto a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), cabe destacar la importante colaboración con la Federación Sindical Internacional de Servicios Públicos (PSI), dado el ejemplar nivel de respeto de las normas y la promoción del trabajo decente que deben establecer las administraciones públicas.

## Colaboración en África

En África, el Instituto de Investigación y Educación Laboral (ALREI, por sus siglas en inglés) de la CSI-África colabora con el CIF-OIT. Ambas instituciones ven el valor de trabajar juntas hacia el objetivo común de proporcionar los tan necesarios programas de educación para los trabajadores africanos, impulsados por la demanda de los grupos de interés y mejor enfocados.

Basada en los principios de comprensión mutua, respeto y plena valoración de las prioridades de cada uno, esta asociación es pionera, ya que también vincula la investigación con la educación. A partir del trabajo realizado en 2018, se prevén progresos para 2019 y más adelante.

Davids Etyang: Responsable de Investigación Socioeconómica de la EATUC ofrece la siguiente observación:

*La Confederación de Sindicatos de África Oriental (EATUC) y sus afiliadas de los Estados asociados de la Comunidad del África Oriental (CAO) desean elogiar y agradecer al Centro de Formación del CIF-OIT de Turín (Italia) la estrecha cooperación que compartimos. Nuestra cooperación culminó en el enriquecimiento de la capacidad del movimiento laboral regional en África Oriental durante la última década. Muchos dirigentes sindicales, educadores, jóvenes y trabajadoras de nuestra región han realizado y siguen realizando cursos especializados en el Centro, la mayoría de los cuales se gradúan con diplomas en importantes unidades de cursos. Basta decir que los cursos de formación llevados a cabo durante este último período hasta la fecha, tales como: inspección y administración del trabajo, el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, seguridad social y protección, migración laboral, organización de la economía informal, la iniciativa de la OIT sobre el futuro del trabajo, y muchos más, han avanzado mucho para formar a los miembros de nuestros sindicatos en la región, proporcionándoles la información, las habilidades y los conocimientos necesarios para involucrar a los Estados Socios y a los responsables de la formulación de políticas, e influir en las políticas de la CAO.*

En colaboración con CIF-OIT, David Kwabla DORKENOO, especialista en trabajadores. Comentarios de la Oficina de la OIT en Abuja:

*Como personal de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) sobre el terreno, considero que mi colaboración con los colegas del CIF-OIT Turín es una colaboración muy útil, que nos permite reunir recursos humanos para impartir una formación eficaz a nuestros electores. He observado lo enriquecedores que han sido los cursos gracias a esta colaboración. Por lo tanto, los participantes pueden aprender de diferentes colegas de diferentes departamentos de la OIT. Por lo tanto, se puede considerar que esta colaboración funciona como un solo mantra de la OIT. Mi participación en esta colaboración también me ha ayudado a aprender desde la perspectiva de los participantes y, por supuesto, a través de otros facilitadores del curso de formación. Me comprometo a trabajar para mantener esta colaboración con los colegas del CIF-OIT Turín.*

## **Colaboración con organizaciones asociadas en la región de Asia y el Pacífico**

La colaboración con socios locales proporciona un marco colectivo para la ejecución de programas de formación para los sindicatos de la región. La labor de colaboración demuestra el compromiso y la responsabilidad compartida de los asociados regionales en el fomento de la capacidad y la creación de un entorno propicio para que los trabajadores ejerzan sus derechos a fortalecer las organizaciones de trabajadores, influir en las políticas y participar eficazmente en los mecanismos tripartitos y en el diálogo social y las estructuras de adopción de decisiones.

ACTRAV CIF-OIT tiene una larga historia de colaboración con las principales organizaciones de la región de Asia y el Pacífico, y sigue manteniendo esa colaboración. Entre otras cosas, el Programa de Actividades para los Trabajadores del CIF-OIT mantiene buenas relaciones de trabajo con:

- Fundación del Trabajo de Corea (KLF),
- Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF),
- Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (NTUC),
- Confederación Sindical Internacional de Asia y el Pacífico (CSI AP),
- Consejo Sindical de la ASEAN (ATUC),
- Consejo Sindical Regional de Asia Meridional (SARTUC), y
- Federación de Sindicatos de China (ACFTU).

### **Ámbitos de cooperación**

El intercambio de conocimientos y experiencia técnica es una característica común e importante de la colaboración de ACTRAV Turín con los socios de la región. El año pasado, esta colaboración permitió impartir y poner en práctica con éxito los diversos cursos de formación sindical regionales, adaptados a las necesidades del cliente y combinados con los siguientes títulos:

- Formación sindical sobre desarrollo sostenible, empleos verdes y trabajo decente
- Política sindical y organización de la migración laboral
- Conferencia sindical sobre los ODS: «Crecimiento inclusivo, desarrollo equitativo y trabajo decente para todos».
- Formación sindical regional sobre el futuro del trabajo (globalización, NIT y Agenda 2030)
- Mejora de las capacidades y acciones sindicales en materia de diálogo social y negociación colectiva
- Formación sindical interregional sobre migración laboral: «*Mejorar la protección y promover una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral*».

Las áreas y el nivel de cooperación varían de una organización asociada a otra. El NTUC y la KLF actúan como organizaciones anfitrionas y sufragan los costos de los paquetes de formación, las instalaciones y otras disposiciones administrativas, mientras que JILAF y ACFTU comparten el costo de los cursos de formación. La CSI AP, ATUC y SARTUC proporcionan principalmente conocimientos técnicos especializados en calidad de especialistas.

## **Punto de Acción del CFS**

La colaboración con las organizaciones asociadas aporta al programa importantes conocimientos técnicos para la impartición eficiente de cursos formación. Asimismo, permite a los socios regionales cumplir con cierto nivel de responsabilidad y rendición de cuentas en el desarrollo de las capacidades sindicales prioritarias en la región. Las contribuciones de fondos y recursos de los asociados complementan y ayudan a superar las limitaciones de los fondos de formación.

Se solicita que el Comité:

- a.** siga apoyando los esfuerzos de colaboración entre el ACTRAV CIF-OIT y;
- b.** proporcione asesoramiento sobre políticas estratégicas para mejorar la colaboración; y
- c.** ayude a identificar organizaciones de apoyo y de ideas afines con las que ACTRAV CIF-OIT pueda cultivar una futura colaboración.

## **15. Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) en Bangladesh**

La industria de las prendas de vestir confeccionadas (RMG) en Bangladesh ha crecido rápidamente y se ha convertido en el principal sector exportador del país. La industria constituye el diecisiete por ciento (17%) del producto interno bruto nacional y proporciona más de cuatro millones de puestos de trabajo a los habitantes locales, la mayoría de los cuales son mujeres.

El país y la industria ganaron la atención internacional después del colapso de la fábrica de prendas de vestir Rana Plaza en mayo de 2013, lo que provocó la pérdida de 1.134 vidas. Antes de eso fue el incendio de la fábrica de Tazreen Fashion que cobró la vida de 117 trabajadores y lesionó a más de 200 en 2012.

Con la presión internacional, la oficina de la OIT en Bangladesh, en colaboración con el gobierno, los trabajadores y las organizaciones de empleadores, emprendió varias iniciativas para promover el diálogo social, mejorar las condiciones de trabajo y abordar los persistentes problemas laborales y de empleo, incluidos los conflictos laborales, la discriminación antisindical, los despidos ilegales, la falta de pago de salarios y otros problemas relacionados con el trabajo, entre otros.

Una de las iniciativas actuales es el Proyecto de la OIT sobre la Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en la industria RMG de Bangladesh, que comenzó en 2016. Financiado por los Gobiernos de Suecia y Dinamarca, el proyecto tiene por objeto establecer mecanismos de diálogo social y de solución de conflictos laborales a nivel de las fábricas. Implica el desarrollo de un mecanismo sostenible y eficaz de conciliación y arbitraje, además de mejorar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de entablar un diálogo como modalidad preferida para resolver los problemas en el lugar de trabajo.

### **Resultado 3: Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de trabajadores en el sector RMG**

El conjunto de actividades de ACTRAV Turín contribuye a la consecución del Resultado 3.1 *Los sindicatos están mejor equipados para dialogar con los interlocutores sociales y prestar servicios a los afiliados.*

Entre 2017 y 2018, ACTRAV contribuyó a desarrollar los conocimientos y las aptitudes de unos cien (100) formadores expertos mediante una serie de cursos de formación de formadores sobre cuatro subtemas de relaciones laborales, a saber, la tramitación de reclamaciones y la solución de conflictos; la negociación y la negociación colectiva; el liderazgo y la administración de los sindicatos; y la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación. Los formadores expertos tienen la tarea principal de apoyar los objetivos del Centro de recursos para los trabajadores

(CRT) y llevar a cabo actividades de divulgación de educación en materia laboral para los trabajadores de RMG a nivel de fábrica. Hasta la fecha, los formadores expertos han llegado a unas ciento veintitrés (123) fábricas sindicalizadas en el sector de la RMG y les han impartido educación y formación laboral. Algunas de estas formaciones tuvieron participantes de los empleadores y de la Dirección.

ACTRAV Turín lleva a cabo actividades y trabaja con los mandantes a través del CRT, el Comité Nacional de Coordinación para la Educación de los Trabajadores (NCCWE) y el Consejo de IndustriAll Bangladesh (IBC).

El CRT se estableció como una iniciativa conjunta del NCCWE y el IBC, con el apoyo de la OIT. Sirve como eje central para ayudar a los sindicatos a funcionar de manera más eficiente y para proporcionar mejores servicios a los miembros de los sindicatos y a los trabajadores. El liderazgo del CRT se comparte y rota entre los miembros cada seis meses.

El NCCWE es una plataforma unida de 13 grandes federaciones sindicales nacionales de Bangladesh, la mayoría de las cuales están afiliadas a la CSI AP. IBC, por su parte, está compuesto por federaciones laborales nacionales afiliadas al sindicato global IndustriAll con fuerte presencia en el sector RMG.

## **En 2018 se llevaron a cabo cuatro actividades principales.**

### **1. Formación de formadores (FdF) en liderazgo y administración sindical**

24-26 de abril de 2018 | Dhaka, Bangladesh

El FdF, de tres días de duración, tuvo por objeto contribuir a desarrollar y fortalecer las aptitudes y capacidades de administración sindical de los sindicatos del sector de la RMG en Bangladesh, a fin de promover eficazmente los derechos fundamentales de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, negociar colectivamente y gestionar sus organizaciones de manera eficaz.

Específicamente, ayudar a los participantes a: a) identificar y analizar cuestiones y desafíos clave en la administración sindical; b) demostrar habilidades de administración sindical para un liderazgo y una gestión organizativa eficaces; y c) compartir buenas prácticas y estrategias innovadoras en la gestión de las organizaciones sindicales a nivel empresarial y de federación.

Asistieron al programa 22 participantes en representación de 19 federaciones nacionales del trabajo. El 59 por ciento, es decir, el 13 por ciento, eran mujeres. El NCCWE y el IBC tuvieron el mismo número de participantes.

La actividad dio lugar a un **plan de trabajo** indicativo **basado en los resultados**, que se finalizará en consulta con sus dirigentes y el CRT, sobre la sensibilización en materia de derechos laborales, la captación de miembros y la racionalización de las funciones y la administración sindicales.

## **2. Elaboración de guías de formación sindical y ayudas audiovisuales para apoyar la educación de los trabajadores y el desarrollo de capacidad**

ACTRAV Turín ayudó a desarrollar, probar y validar cuatro (4) guías de formación a nivel de fábrica y siete (7) videos cortos con notas de discusión en bangla para apoyar las actividades de divulgación de educación de los formadores principales. Las guías de formación sirven como referencia fácil para llevar a cabo actividades educativas para los trabajadores sobre varios temas, por ejemplo (1) igualdad de género y no discriminación, (2) liderazgo y administración sindical, (3) manejo de reclamos, y (4) negociación colectiva.

En diciembre de 2018, con la participación de 19 formadores expertos como usuarios, se celebró un taller de pruebas previas y validación de dos días de duración en el que se aseguró de que el diseño, el contenido y las metodologías de aprendizaje utilizadas en los materiales de formación se adaptaran al contexto local y a los públicos destinatarios. También permitió a los formadores simular actividades de enseñanza a nivel de fábrica utilizando las guías de formación.

Los videos cortos son representaciones de escenarios reales del lugar de trabajo que los trabajadores experimentan a diario. Los videos cubrieron temas tales como (1) diálogo bipartito, por ejemplo, sobre permisos y horas extras, (2) manejo y resolución de reclamos, (3) acoso y amenazas de despido en el lugar de trabajo, (4) acciones concertadas, y (5) derechos y responsabilidades de los trabajadores.

## **3. Taller de redacción para el desarrollo del plan de estudios de formación certificado para los paralegales de los sindicatos**

04-06 de diciembre de 2018 | Dhaka, Bangladesh

En cooperación con el Centro de estudios jurídicos avanzados de la Universidad de Dhaka, se llevó a cabo un taller de consulta y elaboración de un plan de estudios de dos días de duración con los sindicatos, las partes interesadas y los profesionales, a fin de redactar el plan de estudios de formación certificado para los paralegales de los sindicatos.

Asistieron a la consulta treinta y cuatro (34) participantes – representando al equipo del proyecto SDIR, el CRT, NCCWE, IBC, el Departamento de Derecho de la Universidad de Dhaka, el Bangladesh Legal Aid Service Trust (BLAST), el Centro para la paz y la justicia de la Universidad BRAC, el Centro de estudios jurídicos avanzados de la Universidad de Dhaka, el Centro de solidaridad de Bangladesh, la Fundación Awaj, los Servicios de Asesoría Paralegal (PAS) y el Programa de Estado de Derecho de GIZ, el Instituto de Estudios Laborales de Bangladesh y el Tribunal Supremo de Bangladesh.

Dicha consulta dio como resultado un esquema general del plan de estudios de la formación para los paralegales de los sindicatos, basado en diversas experiencias en el país y en lecciones sobre paralegalidad. El proyecto de plan de estudios abarca: a) los derechos de los trabajadores; b) las relaciones laborales; c) las prácticas laborales desleales; d) los conflictos laborales; e) la conciliación; f) los procedimientos de arbitraje; g) el acoso sexual; y i) el proceso y procedimiento ante los tribunales

de trabajo. También cubre temas para mejorar los conocimientos prácticos y las competencias de los participantes sobre paralegalidad y competencias esenciales, entre otros: (a) teorías y conceptos sobre paralegalidad; (b) roles y funciones de los paralegales, incluyendo la representación de los trabajadores; (c) códigos de conducta; (d) comunicaciones interpersonales y competencias de presentación; (e) redacción de informes y mantenimiento de registros; (f) competencias básicas de investigación; (g) información, documentación y recolección de evidencias; (h) asesoramiento básico; y (i) manejo de conflictos y negociación, entre otros.

ACTRAV Turín está colaborando con el Centro de estudios jurídicos avanzados de la Universidad de Dhaka para la finalización del manual y la puesta en práctica de la formación efectiva de los paralegales en el primer semestre de 2019.

#### **4. Apoyo técnico y asesoramiento continuo sobre políticas**

En 2018 se llevó a cabo una misión para consultar con los mandantes sobre el estado actual de los derechos sindicales en el país y para determinar las necesidades de formación dentro y fuera del marco del proyecto SDIR. También sirvió como una oportunidad para que ACTRAV Turín proporcionara orientación política y programática a los trabajadores y a los formadores sindicales.

La misión observó la continua dificultad para organizar y negociar colectivamente en la RMG y en otros sectores, la multiplicidad de federaciones laborales, las interminables quejas de los trabajadores sobre despidos ilegales, amenazas y hostigamiento, bajos salarios y condiciones de trabajo precarias, y las políticas y prácticas laborales restrictivas.

En medio de la multiplicidad de sindicatos, la misión observó el resultado positivo del establecimiento del Centro de recursos para migrantes (CRM). Mientras que antes varios sindicatos se negaban a asistir a las reuniones y se negaban a sentarse en una mesa, el CRT se ha convertido en un punto de encuentro para la unidad sindical en Bangladesh. Al establecer el centro, los principales sindicatos demostraron que podían ir más allá de las diferencias organizativas. Esperamos que esto resulte en mejores resultados en el futuro.

### **Programación 2019**

Para 2019, ACTRAV Turín llevará a cabo las siguientes actividades del SDIR:

- Elaboración de un manual de formación y formación para 25 paralegales sindicales en el sector RMG.
- Se espera que los paralegales sindicales formados proporcionen representación paralegal, asesoramiento y apoyo a los trabajadores agraviados para la resolución equitativa de quejas y reclamos relacionados con el trabajo, sin tener que recurrir a procesos legales costosos y litigiosos;

- Taller de formación sobre eficacia organizativa y sostenibilidad para funcionarios y personal del CRT y formadores principales seleccionados, con el fin de elaborar un plan de sostenibilidad y establecer mecanismos administrativos para el funcionamiento pleno y eficaz del CRT;
- Curso de seguimiento, entrenamiento y educación continua para paralegales sindicales para fortalecer las competencias en el manejo de casos, seguimiento y reporte de casos laborales en el sector RMG; y
- Conferencia de intercambio de conocimientos y formación continua para formadores expertos, con una formación de competencias sobre enfoques y metodologías innovadoras con aplicaciones informáticas.

En la ejecución general de las actividades, ACTRAV Turín coordina y consulta con la sede de ACTRAV, ACTRAV Nueva Delhi, OIT Dhaka y varias unidades de programa del CIF-OIT.

### Miembros del CFS

Se solicita al Comité que tome nota del trabajo realizado para apoyar el diálogo social y las relaciones laborales en Bangladesh a través de las actividades del proyecto ITCILO SDIR.

# SECCIÓN

# C

Para que los miembros del CFS puedan considerar futuros elementos estratégicos del Programa ACTRAV en apoyo del fortalecimiento de un enfoque basado en los resultados y centrado en el impacto

16. Liderazgo de las mujeres jóvenes - Una clave para el empoderamiento de los sindicatos en el mundo del trabajo
17. Propuesta para el diseño y realización de una evaluación de las necesidades e formación que sirva de base para el trabajo del Programa de Actividades para los Trabajadores
18. Propuesta de desarrollar y llevar a cabo una evaluación sistemática del impacto de los resultados de la formación del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV
19. Propuesta de solicitar una evaluación independiente externa del Programa de Actividades para los Trabajadores

## **Cuestiones estratégicas para el debate y la adopción de decisiones**

20. Estrategia para el aprendizaje a distancia
21. Estrategia para el aprendizaje combinado



## 16. Liderazgo de las mujeres jóvenes – Una clave para el empoderamiento de los sindicatos en el mundo del trabajo

En 2019, las actividades para trabajadores de ACTRAV Turín lanzará una nueva oferta de formación denominada ***Young Women's Leadership – A key to empowerment of trade unions in the world of work (Liderazgo de las mujeres Jóvenes – Una clave para el empoderamiento de los sindicatos en el mundo del trabajo)***.

En los tiempos actuales, dados los rápidos y profundos cambios en el mundo del trabajo, las mujeres y los jóvenes trabajadores son especialmente vulnerables en lo que respecta a las condiciones de trabajo y el empleo. Las jóvenes trabajadoras son aún más vulnerables y están más afectadas.

La Iniciativa del Centenario de la Mujer en el Trabajo de la OIT tiene como objetivo comprender y abordar mejor por qué el progreso del trabajo decente para las mujeres ha sido tan lento y qué se necesita hacer para asegurar un futuro mejor para las mujeres en el trabajo.

Con el mayor número de mujeres jóvenes que ingresan a la fuerza laboral, no se puede enfatizar lo suficiente que el liderazgo de las mujeres jóvenes es esencial para sostener los sindicatos y los movimientos sociales. La realidad es que las mujeres jóvenes rara vez ocupan puestos de liderazgo en los sindicatos, una realidad común a las organizaciones de trabajadores en todo el mundo. Las tendencias actuales muestran que un gran número de organizaciones sindicales están dirigidas por activistas de más edad, a pesar del notable aumento del número de mujeres jóvenes que entran en el mercado laboral y se afilian a los sindicatos.

Sin la participación de la próxima generación de líderes, los sindicatos podrían quedar marginados. Renovar y reconstruir los sindicatos capaces de hacer frente con eficacia a los retos del futuro implica desarrollar el liderazgo de las generaciones más jóvenes.

La integración de las mujeres jóvenes en puestos de responsabilidad y liderazgo en los sindicatos es estratégica para asegurar su inclusión y visibilidad en las estructuras de liderazgo sindical. El valor añadido es que los sindicatos serán organizaciones equilibradas en cuanto al género que mejoren la democracia sindical y la imagen sindical externa.

El desarrollo del liderazgo de las mujeres jóvenes ayuda a cambiar los estereotipos de género. Aportan nuevas energías y un conjunto diferente de conocimientos y habilidades relevantes para el futuro del trabajo. Su liderazgo es fundamental para sostener la labor de las organizaciones sindicales y mantener los movimientos sociales que se adhieren a la igualdad de género de acuerdo con las normas de la OIT sobre igualdad de género, no discriminación y promoción de la diversidad.

El empoderamiento de las mujeres jóvenes es un medio de asegurar la igualdad de voz en los niveles más altos. Esto contribuirá a una representación más equilibrada de género entre los interlocutores sociales. Una representación equilibrada de género ayuda a garantizar que las dimensiones de género se incorporen en las estructuras sindicales y en el programa de desarrollo más amplio.

Durante décadas, la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer ha figurado en el programa de desarrollo. El empoderamiento de las mujeres, y en particular de las mujeres jóvenes, para que tomen sus propias decisiones sobre la participación activa en la economía, marca la diferencia en muchos frentes. El Objetivo 8 de la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible de 2030 subraya la necesidad de «lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor». El ODS 5 subraya además la necesidad de «lograr la igualdad entre géneros y la autonomía de todas las mujeres y niñas». Desde su fundación en 1919, la OIT ha estado trabajando para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. El enfoque de la organización en la igualdad de género siempre ha sido parte integral de su mandato. La experiencia de ACTRAV muestra que hay muchas mujeres jóvenes capaces que pueden asumir más responsabilidades en el movimiento sindical si se las apoya, se las anima, se las forma y se les brindan oportunidades.

Este proyecto innovador tiene por objeto contribuir a mejorar los esfuerzos de los sindicatos y otras organizaciones de base sindical para invertir conscientemente en el desarrollo del liderazgo de las mujeres jóvenes en sus respectivas organizaciones. Además, su objetivo es mejorar el avance de la igualdad de género en el mundo del trabajo y fortalecer la inclusión en el diálogo social mediante el liderazgo de las jóvenes activistas sindicales.

La iniciativa de desarrollo del liderazgo de las mujeres jóvenes también servirá de plataforma para dar voz a las mujeres en las federaciones sindicales, fortalecer las redes de mujeres, aumentar la visibilidad de las mujeres jóvenes en el liderazgo, ampliar la igualdad de acceso a oportunidades de trabajo decente para las mujeres y elevar el perfil de género en los sindicatos.

## **Objetivos de desarrollo**

- Aumentar la representatividad y visibilidad de las mujeres jóvenes entre los dirigentes sindicales;
- Consolidar el papel de las estructuras de las mujeres y su capacidad para responder eficazmente a las necesidades de las trabajadoras;
- Fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores para promover a las mujeres jóvenes a todos los niveles;
- Proporcionar un camino de empoderamiento para que un grupo de mujeres participantes aumente su autoconciencia, confianza y experiencia práctica en su ámbito.

## Objetivos específicos

- Aumentar el conocimiento y adquirir competencias en materia de liderazgo;
- Desarrollo de capacidad y programa de tutoría para mujeres jóvenes que se ocupan de cuestiones de género;
- Creación de un centro de material didáctico sobre el liderazgo de la mujer;
- Informe sobre el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en los sindicatos nacionales
- Alcance mundial a unos 200 participantes en la formación en línea para el liderazgo
- Finalización de las fases en línea y presencial por 50 mujeres representantes sindicales, teniendo en cuenta el equilibrio geográfico
- Establecimiento de una red internacional activa de sindicatos de mujeres.

## Grupo destinatario

La formación a distancia en línea está abierta a mujeres jóvenes de cualquier nivel (sectorial, local, confederación nacional) de organizaciones sindicales que ocupen puestos de responsabilidad o que tengan potencial o interés en asumir responsabilidades de liderazgo. La selección de las participantes se hará de acuerdo con los siguientes criterios: todas las candidatas deben ser mujeres sindicalistas o que trabajen en movimientos sociales que promuevan los derechos de las mujeres menores de 35 años.

## Estructura del proyecto

Fecha de inicio - 2019	Duración	Lugar	Tipo de evento
Primer semestre del año	10 semanas, inicio previsto del 29 de abril al 5 de julio	En línea	1.º Fase de aprendizaje a distancia Abierto a todas las regiones Objetivo: 300 participantes Edad 35 años
Segundo semestre del año	8 semanas Fechas a confirmar	En línea	Depósito de material sindical existente y de campañas sobre la promoción del liderazgo de las mujeres. Depósito de material sobre el liderazgo de las mujeres. Durante la primera fase del proyecto, los sindicatos nacionales e internacionales deberán compartir todo material inherente a la formación o a campañas destinados a la promoción de las mujeres en posiciones de liderazgo. Este material se subirá en el e-campus para su divulgación a los participantes.
Septiembre - octubre	Septiembre - octubre	En línea	Sucesivamente a la tutoría y al apoyo en línea, también discutimos la posibilidad de concluir la fase presencial con el desarrollo por parte del participante de una propuesta de proyecto, que podrá ser orientado en su aplicación en preparación de la fase residencial en 2020.
Primer trimestre 2020	Primer trimestre 2020	Turín	2.º Fase residencial- ¿Trayectoria de los trabajadores integrada en la Academia de género 2020 del CIF-OIT? Que comprenda una presentación de las buenas prácticas recogidas durante el proyecto
Mayo/junio 2020	Mayo/junio 2020	En línea	Encuesta de la evaluación del impacto seis meses después de la conclusión del proyecto

## Miembros del CFS

Se pide al CFS que:

- apoye este enfoque dirigido al desarrollo de jóvenes mujeres líderes sindicales; y
- estudie las formas en que podría reforzarse aún más esta actividad.

**Las siguientes tres actividades se presentan para su discusión y decisión por parte del CFS.**

- La realización de una evaluación de las necesidades de formación (ENF) en relación con las necesidades de las organizaciones de trabajadores;
- Una evaluación del impacto de las actividades de formación; y
- Una evaluación del Programa de Actividades para los Trabajadores

Estos temas han sido objeto de debates previos del CFS en relación con:

- una intervención focalizada para determinar las necesidades actuales y futuras de las organizaciones de trabajadores;
- obtener un conocimiento detallado de los resultados de las principales actividades de formación; y
- garantizar que el programa siga reforzando la organización de los trabajadores en relación con la validez del diseño del programa, la metodología de ejecución y las modalidades de formación, así como la identificación de áreas de mejora y la identificación de buenas prácticas.

Los tres temas están interconectados y, si el CFS los aprueba, cada actividad debe llevarse a cabo de forma secuencial, comenzando con la ENF y pasando a realizar una evaluación de impacto antes de la evaluación final del Programa. Esta secuencia permitirá que el conocimiento y la información pasen de una etapa del proceso a la siguiente.

## **17. Propuesta para el diseño y realización de una evaluación de las necesidades de formación que sirva de base para el trabajo del Programa de Actividades para los Trabajadores**

### **Introducción**

El Programa de Actividades para los Trabajadores es la rama de formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT. El Programa responde a las necesidades de formación de las organizaciones de trabajadores mediante cursos, materiales, proyectos y servicios de asesoramiento.

Es el mayor programa internacional de educación laboral del mundo y ofrece oportunidades de formación gratuita a líderes, activistas de alto nivel y personal técnico de las organizaciones de trabajadores.

El Programa ofrece:

- cursos de formación presencial en Turín
- seminarios de seguimiento y actividades de formación que evalúan el impacto de sus actividades, así como la oferta de una formación más avanzada
- Educación laboral en línea.

Los cursos de formación pueden incluir:

- las normas internacionales del trabajo y el uso del sistema de control de la OIT
- aplicación de la Declaración sobre la justicia social y el Programa de Trabajo Decente
- políticas de empleo y desarrollo y estrategias de reducción de la pobreza
- la protección social y la seguridad y salud en el trabajo, con especial atención al VIH-SIDA
- diálogo social, negociación colectiva y organización
- género y derechos de las mujeres trabajadoras
- formación de los educadores sindicales y metodología de formación

El secretario del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT desempeña un papel central dentro del Programa en la elección de las organizaciones que pueden enviar participantes a las actividades.

El Programa ha desarrollado un conjunto de herramientas de aprendizaje a distancia en línea, incluyendo el campus electrónico (e-campus) del CIF-OIT y SoliComm (plataforma de comunicaciones solidarias). Estas herramientas están destinadas a la

educación a distancia antes y después de los cursos y a impartir formación en línea en apoyo de las metodologías tradicionales de formación sindical.

## **Antecedentes y fundamento**

El Comité de Formación Sindical, reunido en mayo de 2018, recomienda el uso de una evaluación de las necesidades de formación para desarrollar un conjunto de recomendaciones para maximizar el impacto de la formación proporcionada por ACTRAV CIF-OIT.

Este documento establece una serie de elementos interrelacionados de una evaluación de las necesidades de formación (ENF) propuesta para su uso con las organizaciones sindicales para su consideración y aprobación por el CFS.

La ENF propuesta tiene como objetivo:

- Garantizar que la oferta de formación de ACTRAV siga respondiendo a las necesidades de formación y desarrollo de capacidades de las organizaciones de trabajadores;
- Desarrollar una mayor conciencia de las nuevas necesidades de formación de las organizaciones de trabajadores de todo el mundo;
- Identificar cualquier laguna de formación relacionada con las necesidades de las organizaciones de trabajadores;
- Reforzar un enfoque basado en las necesidades para apoyar a las organizaciones de trabajadores;
- Ayudar a construir vías de participación que conecten los diferentes elementos de la oferta de formación;
- Evaluar las modalidades de formación en términos de eficacia y eficiencia en la formación de las organizaciones de trabajadores; y
- Identificar buenas prácticas útiles para mejorar aún más la oferta de formación.

La ENF tiene la intención de informar al/a:

- Comité de Formación Sindical del CIF-OIT, órgano responsable de la dirección estratégica del Programa;
- ACTRAV, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, el principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo y el mundo del trabajo a través de uno de los mandantes de la OIT: las organizaciones de trabajadores;
- Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT; y
- Director de Formación del CIF-OIT.

## Metodología propuesta

En estrecha colaboración con el equipo de ACTRAV en el CIF-OIT, se nombrará a un evaluador independiente para que siga desarrollando una metodología de la ENF basada en las siguientes directrices y principios:

- La recogida de datos incluirá el uso de una encuesta estructurada en línea que recoja información de una serie de **participantes anteriores** seleccionados;
- La recogida de datos incluirá entrevistas estructuradas con **especialistas** seleccionados de la **sede central y sobre el terreno de ACTRAV** y con **representantes** seleccionados **de los grupos de trabajadores**.
- La encuesta en línea (con participantes anteriores) buscará obtener información sobre las necesidades de formación de la organización, es decir, los desafíos actuales y futuros, lo que se está haciendo bien, lo que se puede mejorar y qué nuevos programas de formación se deben considerar.
- Las entrevistas estructuradas (con especialistas de ACTRAV y representantes de grupos de trabajadores seleccionados) tratarán de obtener información sobre los principales logros del Programa en el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores a nivel regional y nacional, la determinación de los principales desafíos y oportunidades y la identificación de las deficiencias.
- Las preguntas de la ENF estarán disponibles en el idioma más apropiado para las necesidades del entrevistado.
- La encuesta en línea para hacer uso del e-campus del CIF-OIT.
- El conjunto final de preguntas utilizadas tanto con la encuesta en línea como con las entrevistas estructuradas para ser compartidas y acordadas por el CFS.
- El informe final será presentado y compartido con el CFS a tiempo para la reunión del Consejo de Administración de octubre de 2019.

El CFS tal vez desee considerar la aplicación de esta ENF junto con la propuesta acompañada de realizar una evaluación de impacto de las actividades de formación de ACTRAV.

## Preguntas típicas a considerar en la encuesta

Las preguntas utilizadas tanto en la encuesta en línea como en las entrevistas estructuradas serán desarrolladas por el consultor en coordinación con ACTRAV y los miembros del CFS. Por ejemplo, para las siguientes preguntas, al entrevistado o encuestado se le ofrecerán una serie de opciones para seleccionar. Las preguntas pueden incluir:

- ¿Su organización lleva a cabo actividades de formación o eventos y, en caso afirmativo, cuántos y quién es el grupo destinatario?
- ¿Cuál de las siguientes áreas o actividades requiere formación adicional su organización?

- ¿Cuáles de las actividades de formación enumeradas son más relevantes para las necesidades de su organización?
- ¿Cuáles de las modalidades de formación enumeradas son las más relevantes para construir las necesidades de su organización? (por ejemplo, CIF-OIT, nivel nacional, subregional, regional, interregional, en línea, mixto).
- A la hora de mejorar el nivel de competencias con su organización, ¿quién es su grupo objetivo?
- ¿Qué competencias necesitan desarrollar sus dirigentes y representantes sindicales?
- ¿Qué modalidades de formación considera más eficaces para satisfacer las necesidades de formación de su organización?
- En relación con la formación presencial, ¿qué modalidad sugeriría que es más relevante para las necesidades de formación de su organización? (CIF-OIT, nivel nacional, nivel subregional, nivel interregional, distancia, combinada, o una mezcla de todo lo anterior)
- ¿Cuál es la mejor duración posible para ser exonerado de su organización para asistir a la formación presencial?
- ¿Cuál es la mejor duración posible para participar en la formación en línea? (la formación en línea normalmente implica de 6 a 8 horas por semana)

## **Disposiciones de aplicación y presentación de informes**

La recopilación y el cotejo de datos en línea y entrevistas estructuradas se llevará a cabo en un período breve (ocho semanas).

La secuencia de aplicación de la ENF y el calendario para la presentación del informe final, que será decidido por el CFS, en su reunión de mayo de 2019.

### **Miembros del CFS**

Se pide al CFS que considere y comente lo anterior.

## **18. Propuesta de desarrollar y llevar a cabo una evaluación sistemática del impacto de los resultados de la formación del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV – una nota para la reunión del personal de ACTRAV CIF-OIT 28 de marzo de 2019**

*Este documento ha sido preparado por Liz Rees, ex Jefa de educación sindical (TUC) en el Reino Unido y ex Directora de 'unionlearn', la organización de competencias y aprendizaje del TUC.*

La formación sindical es una formación con un propósito establecido. Desarrolla competencias, actitudes y conocimientos, pero en un contexto colectivo y con un propósito en mente – el de construir organizaciones de trabajadores para mejorar la vida laboral de sus miembros e influir en el entorno político en el que operan las organizaciones de trabajadores.

Se dedica mucho esfuerzo a evaluar la experiencia de los representantes de los trabajadores que asisten a los cursos de formación, la calidad de los recursos y materiales y la eficacia de las actividades de formación. Pero lo más importante y a menudo pasado por alto, es lo que sucede como resultado de la formación, donde cuenta – de vuelta en la organización sindical y el fortalecimiento del trabajo de las organizaciones sindicales y sus actividades.

La presente nota tiene por objeto contribuir a un debate que dará forma al diseño de una metodología para que ACTRAV evalúe el impacto de su trabajo:

- Apoyar una discusión con el personal de ACTRAV CIF-OIT sobre cuáles deberían ser los elementos clave de dicho proceso;
- Decidir un enfoque adaptado al Programa de Actividades para los Trabajadores;
- Sugerir una metodología repetible que pueda construir una base de datos sostenible de información para usos múltiples en el futuro; y
- Informar al CFS con recomendaciones claras.

### **¿Qué es una evaluación del impacto?**

Las evaluaciones del impacto son procedimientos formales, basados en la evidencia, diseñados para evaluar los resultados o efectos de políticas o servicios particulares.

Las evaluaciones del impacto son utilizadas con frecuencia por los organismos públicos y pueden ir desde una evaluación a escala nacional de la raíz y rama (como, por ejemplo, la introducción de un ingreso básico universal para los trabajadores en Finlandia) hasta una evaluación de pequeños proyectos, como el impacto de la financiación para permitir

que los representantes sindicales «itinerantes» de la salud y la seguridad mejoren la seguridad y la salud en el trabajo en el sector de la construcción.

Es importante decidir por **qué** y para **quién** se está evaluando el impacto – por ejemplo, si una evaluación está dirigida principalmente a los financiadores, para mostrar los beneficios de la financiación proporcionada, esto debe tenerse en cuenta en la etapa de diseño. Y, en cualquier evaluación de impacto, es vital captar «el efecto dominó», es decir, las consecuencias beneficiosas secundarias de la intervención. Para los fines de la educación sindical, cualquier evaluación debe captar los resultados y las cuestiones importantes para las organizaciones sindicales y sus intereses colectivos en la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, la evaluación debe recoger información útil para las organizaciones de trabajadores y, posiblemente, para los proveedores de financiación, así como para los propios participantes. Además, el efecto dominó podría extenderse a la economía en general y a la propia sociedad, por ejemplo, en términos de compromiso sindical para hacer frente a las crisis derivadas de conflictos y desastres, etc.

## Metodologías

Las agencias gubernamentales, las escuelas empresariales y los organismos internacionales han desarrollado una serie de metodologías para intentar determinar el impacto.

Para la evaluación de impacto a gran escala, organizaciones como Cranfield Business School <https://www.cranfield.ac.uk/som/case-studies> llevan a cabo proyectos extensos y variados.

A menor escala, City & Guilds (el mayor organismo de concesión del Reino Unido) llevó a cabo un trabajo para determinar el impacto de su Fondo de Desarrollo de Competencias en los beneficiarios de las subvenciones. <https://cityandguildsgroup.shorthandstories.com/Skillsdevelopmentfundimpact/index.html>

Y el propio CIF-OIT ofrece un programa que busca formar a los analistas sociales en la evaluación del impacto <https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-protection/impact-assessment-for-social-protection-analysts>

La mayoría de los estudios utilizan una combinación de las siguientes metodologías:

- Trabajo con grupos focales para determinar la calidad y la experiencia
- Evaluación del ciclo de vida para el análisis cuantitativo
- Análisis costo-beneficio para determinar el valor añadido
- Género y otras formas de impacto sobre la diversidad
- Estudio y análisis de los resultados (incluida la investigación telefónica de seguimiento)
- Repetición de los estudios para examinar las tendencias.
- Uso de listas de control para determinar el alcance.

Resulta fundamental que un componente vital que se debe captar en cualquier proceso de evaluación es preguntarse: **¿cómo habrían cambiado los resultados si no se hubiera realizado la intervención?** Esto implica un análisis contrafáctico, que es una comparación entre lo que realmente ocurrió y lo que habría ocurrido en ausencia de la intervención.

Los estudios de impacto buscan los cambios en los resultados que son directamente atribuibles a un programa. En tamaño y alcance, así como en valores compartidos y en términos de metodologías apropiadas, la experiencia de TUC Education en el Reino Unido es un modelo útil y un punto de partida para ACTRAV al considerar el diseño de evaluaciones de impacto tras las intervenciones de formación sindical.

## **Acerca de TUC Education**

TUC Education tiene un alcance inigualable en los lugares de trabajo británicos al proporcionar educación y formación a representantes y funcionarios sindicales remunerados. En su punto álgido en 2012, más de 52.000 participantes sindicales completaron con éxito una serie de cursos de alta calidad, en su mayoría presenciales, diseñados para representantes sindicales, impartidos por tutores sindicales especializados y acreditados a través de todos los marcos nacionales de aprendizaje de adultos del Reino Unido.

Esto refleja la enorme demanda de formación de los representantes sindicales y su sed de aprendizaje, pero también las crecientes necesidades a medida que las funciones sindicales de los participantes se hacían cada vez más complejas y sofisticadas. En respuesta a los cambios en la economía, los acuerdos de financiación para la educación superior, así como para la propia TUC Education y la creciente demanda de los participantes de un aprendizaje más accesible y flexible, en 2016 se puso en marcha un proyecto de aprendizaje en línea a gran escala, que será objeto de una futura evaluación de impacto en todo el Reino Unido dirigida por los TUC.

La calidad de la educación sindical en todo el Reino Unido es muy alta – los inspectores independientes del Gobierno han calificado sistemáticamente la educación del TUC Education como sobresaliente y los funcionarios de educación del sindicato participan estrechamente en el mantenimiento de la pertinencia y la accesibilidad.

Los participantes provienen de una amplia gama de industrias, sectores y sindicatos – los representantes sindicales son «todo el mundo» – y las metodologías de formación de tutores y de diseño y ejecución de programas han sido cuidadosamente construidas para permitir que todos los participantes aprendan juntos, ya sea que posean un diploma de postgrado u otro tipo de diploma profesional o que no tengan ningún diploma en absoluto. A pesar de esta enorme diversidad, es posible investigar la disposición del TUC porque está construida sobre una base sólida de valores, enfoques y métodos compartidos.

## TUC Education y evaluaciones del impacto

Hasta la fecha, TUC Education ha llevado a cabo dos evaluaciones del impacto a gran escala y en breve se evaluará un programa en curso para desarrollar una oferta innovadora de aprendizaje en línea.

Las evaluaciones del impacto tuvieron por objeto:

- Comprender mejor quiénes eran los participantes en el curso;
- Identificar qué roles y funciones desempeñaron los participantes del sindicato;
- Averiguar cómo las actividades de formación de TUC Education les ayudaron a desarrollar las competencias que necesitan para su papel sindical; y
- Determinar si ha habido alguna evidencia de cambios en los lugares de trabajo y en el sindicato como resultado de su aprendizaje.

Como parte integrante de la evaluación, se hace especial hincapié en lo siguiente

- Localizar historias de resultados reales para mostrar el impacto de la formación no sólo en el desarrollo de competencias sino también en los lugares de trabajo en el Reino Unido.
- Identificar ejemplos que demuestren la aplicación de las capacidades de resolución de problemas y de búsqueda de información, utilizando un enfoque sindical sistemático. En la encuesta se preguntó a los encuestados cuál era su valoración de las aptitudes para el manejo de problemas y en qué medida los cursos habían contribuido a desarrollarlas. Las respuestas de texto de los teléfonos móviles gratuitos también comentaron las formas sistemáticas de trabajar como representante sindical.
- Explorar cuestiones relacionadas con la mejora del trabajo y la colaboración en todo el equipo del sindicato. La encuesta preguntaba sobre el tiempo que se dedicaba a trabajar con grupos pequeños en los cursos. Muchos comentarios de texto libre señalaron los aspectos de fomento de la confianza de trabajar en colaboración con otros, lo que reduce la sensación de aislamiento de la que a menudo informan muchos de los representantes recién nombrados.
- Desarrollar enfoques de aprendizaje activo y pertinente. Al igual que el «enfoque de aprendizaje de Turín», los cursos de formación de los TUC están diseñados para abordar problemas y cuestiones reales que surgen del lugar de trabajo y del entorno sindical de los participantes. A lo largo de todas las actividades de formación del TUC existe un sistema de *informes sobre el lugar de trabajo*. En este sistema, los temas se introducen en los cursos a través de una investigación por parte de los participantes de los cursos sobre cuestiones que surgen en su lugar de trabajo y en su sindicato. En la encuesta se preguntaba en qué medida los encuestados habían sido capaces de desarrollar estrategias para abordar sus problemas en el lugar de trabajo en los cursos de formación.

Las evaluaciones del impacto incluyeron preguntas para investigar los acontecimientos que han surgido en los últimos años, entre ellas:

- la continua expansión de la certificación y las cualificaciones para los cursos del TUC;
- el creciente uso de cursos en línea;
- cuestiones sobre la liberación de los ambientes de trabajo «normales»; y
- cómo los participantes desarrollaron sus redes sindicales y de solidaridad después de un curso.

La metodología utilizada en cada evaluación del impacto se centró en los participantes anteriores que asistieron a cursos de formación del TUC de cualquier tipo durante los cinco años anteriores.

La evaluación incluyó representantes recién elegidos (o nombrados) con poca (o ninguna) experiencia y algunos representantes de alto rango con varias funciones y años de experiencia.

La muestra fue extraída al azar de miles de direcciones de correo electrónico de los participantes a partir de las bases de datos del TUC. Los métodos utilizados para la investigación fueron cuantitativos y cualitativos en su alcance.

La recopilación de datos se realizó a través de una encuesta en línea, utilizando SurveyMonkey, distribuida por correo electrónico. La encuesta también incluyó respuestas de texto libre sobre cómo los encuestados habían podido aplicar las lecciones del curso en su lugar de trabajo y en su sindicato. Con el fin de ayudar a maximizar los beneficios, TUC Education ofreció un incentivo de motivación abierto a todas las encuestas entregadas elegibles con premios de iPads. Esto, junto con la promoción innovadora de la encuesta generó un grado adicional de entusiasmo e interés en la encuesta.

Utilizando metodologías en línea realizadas por el personal del TUC, la evaluación se llevó a cabo independientemente del equipo de formación responsable de la impartición de la actividad de formación, garantizando así la objetividad de la información obtenida.

Se pidió a los encuestados que se ofrecieran como voluntarios para una entrevista telefónica de seguimiento. El objetivo era obtener más detalles y ejemplos concretos de los cambios resultantes de la asistencia a los cursos, permitiendo la redacción de breves estudios de casos. La muestra de la entrevista fue seleccionada para cubrir, en la medida de lo posible, los diferentes tipos de formación, los sindicatos y el país o región del Reino Unido. Las entrevistas telefónicas de seguimiento fueron semiestructuradas y diseñadas para que no duraran más de 10 minutos. El personal interno del TUC de todo el departamento de educación se inscribió para llevar a cabo estas entrevistas telefónicas.

Casi 2.400 representantes entregaron las encuestas en línea, una tasa de respuesta del 13,4 por ciento, una tasa superior a la media para una encuesta. De ellos, más

de 1.500 – casi dos de cada tres – escribieron en un texto libre en respuesta a una pregunta sobre los cambios que habían hecho como resultado de asistir a un curso de formación del TUC. Este es un elemento crítico a la hora de evaluar el impacto.

## Mujeres y liderazgo

La evaluación del desarrollo individual es importante cuando el propósito del programa es formar a la próxima generación de dirigentes sindicales. Al evaluar el impacto de la Escuela de Verano para mujeres oficiales, TUC Education realizó un breve estudio de las participantes anteriores para conmemorar su décimo aniversario.

El objetivo era averiguar con las propias mujeres participantes si el curso les había ayudado a progresar en su sindicato. El 66 por ciento dijo que desde el curso de formación habían asumido una mayor responsabilidad en su sindicato y de ellos, el 88 por ciento dijo que el curso había sido «muy útil» o «de alguna ayuda».

## De la evaluación al impacto

Vincular la evaluación directamente con el impacto es parte de establecer el propósito de la formación desde el principio. Los programas de TUC Education se centran en llevar la sala de formación al lugar de trabajo y el lugar de trabajo a la sala de formación. La consecución práctica de los resultados se integra en todas las actividades de formación del sindicato. El objetivo principal de todos los programas es el desarrollo de la confianza, las competencias y los conocimientos técnicos de los representantes sindicales para poder lograr resultados identificables.

Se anima a los participantes a que comprendan cómo utilizar los elementos de la ley en situaciones de negociación colectiva. El desarrollo de la confianza es vital, y el uso de una herramienta de distancia recorrida (distance travelled tool) ayuda a los representantes sindicales a pensar en la confianza que sienten al representar a su sindicato y a sus miembros en una variedad de situaciones, incluyendo una multitud de actividades y escenarios de negociación. La herramienta ha sido diseñada para autoevaluar el progreso realizado durante un curso o actividad y puede ser tan complejo o tan simple como sea apropiado. Los programas gubernamentales de toda Europa emplean habitualmente medidas de evaluación complejas como parte de las evaluaciones de proyectos, por ejemplo, en el informe del Instituto de Estudios de Empleo:

<http://www.employabilityinscotland.com/media/83581/guide-to-measuring-soft-outcomes-distance-travelled.pdf>

Al tender un puente entre la evaluación y el impacto de la formación de los representantes sindicales, es útil pedir a los participantes que simplemente identifiquen su nivel de confianza antes del curso y que lo retomen al final del curso, para medir la distancia recorrida durante la actividad. Esto casi siempre actúa como una medida de mayor confianza y, ocasionalmente, puede ser una medida del fracaso del curso que debe ser abordado.

Véase el informe final del TUC en

<https://www.unionlearn.org.uk/publications/still-making-difference-continuing-impact-trade-union-education-britains-workplaces>

Este documento identifica una serie de elementos que, cuando se combinan, pueden ofrecer la base de una estructura práctica que tiene la capacidad de evaluar el impacto. Se discutió y modificó en una reunión con el equipo de formación de ACTRAV para identificar cuestiones y elementos desde su perspectiva.

## **Recomendaciones**

**Se invita al Comité de Formación de la OIT a debatir y aprobar las siguientes recomendaciones:**

- para garantizar un enfoque sistemático y sostenible, la evaluación del impacto será gestionada y llevada a cabo internamente por ACTRAV y deberá diseñarse de manera que pueda repetirse;
- la asignación de un pequeño presupuesto para el apoyo externo cuando sea necesario;
- el sistema se diseñará haciendo hincapié en la claridad y la simplicidad, pero velando por que refleje los resultados previstos;
- metodología para involucrar un sistema de encuestas sencillo, seguido por entrevistas estructuradas seleccionadas a través de Skype o por teléfono para enriquecer los datos;
- asegurar múltiples perspectivas a través de entrevistas individuales cortas con socios externos clave y partes interesadas;
- realizar evaluaciones del impacto periódicas y específicas sobre los elementos técnicos, regionales y de asociación del programa, según sea necesario; y
- sensibilizar sobre el impacto de la evaluación en la documentación previa al curso y en los materiales del curso, animando a los participantes a planificar para cambiar la situación en su sindicato o lugar de trabajo.

## **19. Propuesta de solicitar una evaluación independiente externa del Programa de Actividades para los Trabajadores**

### **Antecedentes y fundamento**

Paralelamente a los avances estratégicos para llevar a cabo una evaluación del impacto sistemática e integrada como parte de las actividades de formación específicas y, basándose en la información obtenida mediante la realización de una evaluación de las necesidades de formación, se pide al CFS que recomiende al Director del CIF-OIT que encargue una evaluación independiente del Programa de Actividades para los Trabajadores.

### **Los objetivos de la evaluación**

En relación con el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, la evaluación proporcionará a todas las partes interesadas clave pruebas, datos y un mayor conocimiento que:

- Considere la relevancia, validez del diseño, la ejecución, el impacto y la sostenibilidad de las actividades del Programa;
- Realice una evaluación de las modalidades de formación, incluyendo la eficiencia y eficacia de los recursos.
- Detecte cualquier área de mejora; y
- Identifique las buenas prácticas.

Las herramientas existentes de la OIT para la evaluación se pueden encontrar en: [www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm)

### **Partes interesadas en la evaluación**

Una evaluación externa del Programa de Actividades para los Trabajadores informará al/a:

- Director del CIF-OIT;
- Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT;
- Director de Formación del CIF-OIT;
- Comité de Formación Sindical del CIF-OIT; y
- ACTRAV, la Oficina de Actividades para los Trabajadores.

## Metodología

Trabajando con todas las partes interesadas, se identificará un evaluador adecuado, experimentado y bien informado, que se encargará de la realización de una evaluación independiente del Programa de Actividades para los Trabajadores.

Actuando de forma independiente pero en estrecha colaboración con el Director del Programa del CIF-OIT para las Actividades de los Trabajadores y el equipo de ACTRAV, el evaluador externo tendrá en cuenta las actividades del programa regular de 2019 y, además, seleccionará seis actividades que ofrezcan una evaluación técnica más amplia del programa.

Concretamente, la metodología empleada deberá permitir que el evaluador tenga en cuenta:

- La pertinencia del Programa
- La validez del diseño del Programa
- La ejecución del Programa, incluidas las modalidades utilizadas para impartir la formación.
- La eficacia y eficiencia del Programa, incluida la maximización del uso de los recursos disponibles.
- El impacto de las actividades de formación,
- La sostenibilidad del Programa

La metodología general se basará en varios métodos de evaluación, como la investigación documental, las entrevistas con el personal del CIF-OIT, el personal de ACTRAV de la OIT (y de la sede central y de las regiones), los representantes de las organizaciones de trabajadores y los antiguos participantes.

## Calendario sugerido

La evaluación externa debería tener lugar después de la puesta en práctica de los avances asociados en relación con el diseño y la experimentación de una ENF y el desarrollo de una metodología sostenible para llevar a cabo una evaluación del impacto para el Programa.

Esto sugiere que el momento óptimo para llevar a cabo la evaluación sería entre noviembre de 2019 y febrero de 2020. El Informe final estará a disposición del Director del CIF-OIT y de otras partes interesadas a partir de entonces.

## Miembros del CFS

Se pide al CFS que recomiende al Director del CIF-OIT que encargue una evaluación independiente del Programa de Actividades para los Trabajadores.

### **Innovación en metodologías de formación: diversos enfoques de la formación sindical**

En esta sección del informe se pide al CTC que considere dos elementos clave de la modalidad de formación ofrecida por el CIF-OIT ACTRAV:

1. Aprendizaje a distancia; y
2. Aprendizaje mixto o combinado.

## 20. Estrategia para el aprendizaje a distancia

### 1. ¿Por qué el aprendizaje a distancia es importante para los sindicatos?

La educación tradicional presencial en el aula ha sido la piedra angular de la educación sindical y seguirá siendo un método clave para impartir la educación sindical. Sin embargo, también es necesario explorar otras estrategias innovadoras. La obtención de permisos de estudio en el trabajo para una formación estructurada basada en el aula, especialmente para las mujeres y los trabajadores jóvenes, así como para otros trabajadores en tipos de trabajo vulnerables como los «trabajadores de plataforma», la agricultura, el servicio doméstico, la venta al por menor, etc., se está volviendo extremadamente difícil dada la naturaleza insegura de sus acuerdos de trabajo.

Dada la naturaleza cambiante del trabajo y el aumento de la innovación tecnológica, se espera que las organizaciones sindicales sean pioneras en formas innovadoras de impartir una educación pertinente para los trabajadores, así como para sus necesidades y diversidad. Por otro lado, los sindicatos necesitan desarrollar nuevas formas de organizar las estructuras educativas para que no queden al margen de la revolución tecnológica. De lo contrario, la falta de acceso a la educación significa que no hay oportunidad de adquirir las habilidades y los conocimientos necesarios para organizar y representar a los trabajadores en el complejo mundo de los sistemas y leyes de relaciones laborales de hoy en día.

El enfoque que se adopta para la educación sindical es muy diferente del control vertical de la formación en gestión y del enfoque académico de las universidades. La razón principal es que se basa en los principios de solidaridad y se aplica en un contexto político. Este requisito refleja la necesidad de avanzar en la construcción de espacios de participación donde los trabajadores puedan presentar no sólo sus demandas, sino también los conceptos educativos que reflejen su voluntad de avanzar en la consecución de sociedades más inclusivas y justas con distribución de la riqueza generada por el trabajo.

La educación a distancia no debe entenderse sólo como una mera estrategia de formación, sino como una herramienta sólida estrechamente relacionada con la estrategia de comunicación y las campañas de la organización sindical. La formación y la comunicación están cada vez más integradas en las estructuras sindicales, que a su vez desempeñan un papel más importante en la gestión sindical. Una de las principales funciones de la educación sindical es hacer que los sindicatos sean relevantes y accesibles. No es un proceso simple o corto y requiere diferentes etapas y velocidades con respecto a la experiencia previa en cada región. En este sentido, debemos considerar el aprendizaje a distancia o la educación en línea como un proceso complementario a la formación presencial, que debe fortalecer a las organizaciones sindicales.

## **2. ¿Por qué el aprendizaje a distancia es importante para ACTRAV?**

A medida que se exploran los temas de un mundo cambiante, la crisis climática y la cuarta revolución industrial, se hace evidente la necesidad de un enfoque que abarque una concepción más integrada de la educación sindical con la naturaleza más amplia de la educación de los trabajadores. Un desarrollo institucional que abarca las diferentes agrupaciones y que es a la vez parte de la acción (organización) y del aprendizaje, y que sirve para establecer y afirmar el conocimiento de la clase trabajadora a través de todos los niveles y formas de un marco educativo. Existe una necesidad crítica de reconstruir la educación sindical junto con un cambio significativo en la práctica organizativa sindical. Sin embargo, el número de trabajadores que reciben educación sindical está disminuyendo.

Uno de los componentes clave de la cuarta revolución industrial es la interconexión y las rápidas velocidades de Internet, que aumentan el acceso a la información. Sin embargo, la información no se procesa y no hay valor añadido. La opinión y el populismo se manipulan fácilmente.

El resultado es la definición de diferentes itinerarios formativos, cada uno con al menos tres niveles y con la definición de objetivos conceptuales, actitudinales y procedimentales para cada nivel. Esta propuesta formativa debe adaptarse a la realidad y a las prioridades de cada región. En cualquier caso, debe prestarse especial atención a la «incorporación de la perspectiva de género» en todas las vías y a todos los niveles.

El aprendizaje a distancia sobre la promoción del Trabajo Decente (TD) consiste en varias convocatorias por nivel de especialización, los cursos de formación necesarios para consolidar los procesos de enseñanza-aprendizaje que pueden ser replicados por los sindicatos. En este sentido, esta formación se complementará con una formación específica de formadores, reforzando así la autonomía de las organizaciones respecto a su propia oferta de formación sindical vinculada al programa de TD.

Es importante mejorar la formación de los formadores sindicales en la promoción del trabajo decente que fomente un efecto multiplicador en la difusión interna de los conocimientos en las organizaciones.

Los diferentes cursos contarán con tutores expertos en el tema, asegurando la orientación, el apoyo y el acompañamiento a lo largo de todo el proceso de formación.

## **3. Metodología y herramientas de aprendizaje a distancia**

La innovación digital ofrece grandes oportunidades a la educación de los sindicatos, no cabe duda. Tecnologías como el aprendizaje en línea, las videoconferencias a través de centros digitales y de banda ancha y las plataformas de gestión del conocimiento ofrecen un enorme potencial para superar las barreras físicas y económicas a la educación sindical. Por supuesto, es necesario adoptarlas, pero esto

debe hacerse de forma que se evite la simplificación, se conserve la creatividad y la reflexión y se siga adoptando la naturaleza fundamental de la educación sindical.

Dada la necesidad, identificada por los sindicatos, de planificar y organizar los procesos de formación sindical en materia de trabajo decente para definir la interrelación entre sus cuatro componentes (normas, empleo, protección social y diálogo social), parece conveniente estructurar el aprendizaje a distancia en ACTRAV Turín, como una herramienta de formación complementaria, en función de las vías de formación por niveles y áreas, vinculada a los componentes estratégicos del trabajo decente.

La metodología de la educación a distancia está en constante crecimiento y permite nuevas formas de interacción con los estudiantes adultos, ofreciendo una verdadera experiencia de formación para muchos representantes de los trabajadores y proporcionando a los miembros de los sindicatos 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.

Los cursos a distancia se imparten a través de la plataforma de educación a distancia «SoliComm<sup>1</sup>», diseñada por ACTRAV Turín. «SoliComm» es también una metodología basada en la construcción colectiva de conocimiento, coherente con el objetivo de fortalecer las organizaciones sindicales. De hecho, un grupo siempre tiene mucho más conocimiento que una sola persona. En cualquier discusión, entran en juego una gran cantidad de perspectivas y una variedad de experiencias, que pueden utilizarse para crear nuevos conocimientos útiles tanto para una sola persona como para la organización sindical. La segunda etapa es el momento en que cada uno interioriza los hallazgos del grupo y logra asimilar el nuevo conocimiento o la nueva competencia. Esto se logra a través de la reflexión sobre los hallazgos y conclusiones del grupo, que son juzgados a la luz de los conocimientos previos de cada persona, lo que conduce a su asimilación y puesta en práctica.

La metodología del círculo de estudio implica la identificación, el análisis y la resolución de problemas, convirtiéndose así en una metodología orientada a la acción. Este enfoque asegura una estrecha relación entre el proceso de aprendizaje y los deseos expresados por los participantes. Los participantes intercambian experiencias colectivamente, abordan democráticamente cuestiones de interés común y trazan posibles vías de solución. El método asegura variedad para todos; trae a la superficie nuevas ideas; crea espacio para el aprendizaje y la mejora justo a tiempo.

Para que la metodología de SoliComm sea operativa y se desarrolle adecuadamente, se requiere «un espacio virtual para el aprendizaje permanente», que proporcione contenido y fomento de los insumos para la formación. La escuela de Trabajo Decente<sup>2</sup> constituye este entorno.

Las organizaciones sindicales pueden organizar y gestionar gratuitamente sus propios cursos de formación en línea, lo que las fortalecerá considerablemente en

1 <http://solicomm.itcilo.org/>

2 <https://etd.itcilo.org/>

su promoción del trabajo decente. Podrán utilizar la misma metodología y la misma plataforma para su propia oferta de aprendizaje a distancia, vinculada al programa de trabajo decente.

Además, con las «Escuelas de Trabajo Decente», como «un espacio virtual para el aprendizaje permanente», ACTRAV Turín puede mantener nuestra red de participantes y con sus organizaciones sindicales, en un espacio de aprendizaje común.

Ambas herramientas de formación (Escuelas de Trabajo Decente y SoliComm) han servido para generar sinergias con la formación presencial, y tenemos muchas experiencias que pueden demostrarlo.

Los resultados alcanzados por SoliComm, entre otros, son:

- El conocimiento y la promoción del trabajo decente se ha reforzado en los sindicalistas que, por diversas razones, no pueden participar en la formación presencial.
- El liderazgo femenino se ha concretado en que las mujeres han diseñado la mayoría de los proyectos de formación puestos en práctica en las organizaciones.
- Trabajar con participantes nuevos y ex participantes da efectividad a los itinerarios de formación.
- La adaptabilidad y calidad de los materiales y actividades han ayudado a una verdadera difusión de la formación y al intercambio de experiencias entre sindicalistas de diferentes países y organizaciones.

ACTRAV Turín está liderando los principales resultados de la educación a distancia en todo el CIF-OIT. ACTRAV CIF-OIT reconoce la importancia de la educación a distancia para atender las necesidades de nuestros mandantes, como modalidad complementaria de la formación sindical.

El objetivo del ACTRAV CIF-OIT es fortalecer el vínculo con esta modalidad de formación mediante un «espacio para el aprendizaje permanente» virtual en torno al trabajo decente, que incluya una biblioteca específica para cada componente del trabajo decente. Estas bibliotecas son importantes para fortalecer la participación de los sindicatos en el diseño, ejecución y evaluación de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP), y dentro del Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y las Estrategias Nacionales de Desarrollo.

Además, con las «Escuelas de Trabajo Decente», como «un espacio virtual para el aprendizaje a lo largo de toda la vida», ACTRAV Turín mantiene una red de participantes y con sus organizaciones sindicales, en un espacio común de aprendizaje.

Optimizando las herramientas de aprendizaje a distancia que se requieren y asegurando la interfase entre este espacio en línea para el aprendizaje permanente (Escuelas de Trabajo Decente) y nuestra actual plataforma de educación a distancia (SoliComm),

ambos elementos están disponibles en Moodle, siendo técnicamente compatibles y coherentes con el e-campus del CIF-OIT.

El principal objetivo para 2019 es consolidar una oferta de educación a distancia de ACTRAV para todas las regiones, utilizando el inglés como herramienta común. Esto implicará desarrollar el uso de SoliComm como una «marca de educación a distancia para sindicatos de diferentes regiones» y «Escuelas de Trabajo Decente» que ofrezcan un «espacio para el aprendizaje permanente». Como resultado podemos mencionar la disponibilidad en la plataforma de una propuesta integral de formación sindical con materiales relevantes sobre cada componente del trabajo decente y adaptados para su uso en Moodle, en ambos idiomas: español e inglés, y próximamente, en francés.

## **Recomendaciones**

Se pide al CFS que apoye un enfoque de aprendizaje a distancia:

- que siga llegando a los mandantes
- que pueda utilizarse de manera selectiva para fortalecer la conciencia y los conocimientos sobre esferas temáticas específicas del Programa
- que fomente la confianza de los participantes para animarlos a participar en actividades de formación más profundas
- que utilice las tres plataformas de aprendizaje a distancia ACTRAV CIF-OIT
- que contribuya a proporcionar información aplicable al informe del CFS
- que genere datos útiles para el CFS en la toma de decisiones y elecciones estratégicas

## 21. Estrategia para el aprendizaje mixto o combinado

### ¿Qué entendemos por aprendizaje mixto o combinado?

El aprendizaje combinado significa apoyar a los participantes a través de una parte de su trayectoria de aprendizaje utilizando recursos y actividades basados en la tecnología combinados con las actividades tradicionales cara a cara. Este proceso implica el apoyo y el seguimiento proporcionados en todo momento por el tutor de la actividad o el formador.

Normalmente se accede a este proceso en línea a través de un entorno de aprendizaje virtual. En el CIF-OIT, este entorno virtual es normalmente el e-campus del CIF-OIT y en el caso de ACTRAV CIF-OIT, se puede utilizar SoliComm y las plataformas de Escuelas de Trabajo Decente además del e-campus.

### ¿Por qué la formación combinada es importante para los sindicatos?

En los últimos años, y especialmente en 2018, con la aplicación de un enfoque en línea para apoyar el programa regular, ACTRAV Turín ha ido adquiriendo cada vez más experiencia y aptitudes en el uso de herramientas y técnicas de formación en línea. Esta experiencia ha sido invaluable al proporcionar confianza para hacer un mayor uso de las técnicas en línea con el fin de reforzar el programa de formación de ACTRAV.

Tras la concentración de las actividades realizadas durante 2018, ACTRAV CIF-OIT cuenta ahora con un modelo de buenas prácticas que permite a ACTRAV proponer una estrategia de aprendizaje combinado que creará nuevas oportunidades para los participantes y las organizaciones sindicales a las que representan.

Esta propuesta estratégica necesita un debate más profundo y, por supuesto, se perfeccionará a través de la experiencia, aunque los elementos clave son los siguientes:

### Objetivos de una oferta formativa combinada

- asegurar una mayor participación de los dirigentes sindicales de alto nivel
- mejorar la experiencia de los participantes y prepararlos mejor para la formación presencial

### Objetivos de la formación combinada

Los objetivos clave para seguir desarrollando una oferta de formación combinada de ACTRAV son:

- flexibilizar el elemento de formación en línea en cuanto a la velocidad de aprendizaje, el lugar donde se produce el aprendizaje y la modalidad
- establecer la garantía de la calidad en todo el programa, independientemente de la modalidad de formación
- crear un itinerario de aprendizaje basado en la evidencia
- permitir a los participantes acceder a recursos de formación y aprendizaje de código abierto útiles y pertinentes para las organizaciones sindicales
- utilizar herramientas y técnicas de aprendizaje combinado para optimizar y mejorar las actividades de formación presencial.

## **Beneficios para los participantes**

El aprendizaje combinado permite a los participantes:

- Acceder a oportunidades de formación que mejor se adapten a las cargas de trabajo, los estilos de vida y las responsabilidades.
- Aumentar el compromiso al exponer a los participantes a la información técnica y al contenido antes de las formaciones y discusiones cara a cara, y
- Proporcionar una experiencia de formación que refleje los métodos actuales en el uso de la tecnología
- Obtener reconocimiento por sus esfuerzos mediante el otorgamiento de un «Certificado de logros del CIF-OIT».

## **Beneficios para los formadores**

El aprendizaje combinado permite a los formadores:

- Desarrollar oportunidades basadas en metodologías de formación actualizadas y flexibles
- Evitar el tiempo dedicado a actividades repetitivas y centrar el tiempo en la elaboración de materiales normalizados sobre las NIT, la negociación colectiva y el desarrollo sostenible, el género, útiles para todo tipo de actividades
- Recopilar datos e información sobre el progreso de los participantes en las actividades de formación
- Hacer uso de una amplia gama de recursos que apoyen el desarrollo y la progresión de los participantes

## **Beneficios para ACTRAV y el CIF-OIT**

El desarrollo y el empleo de modalidades de aprendizaje mixto:

- Desarrollan capacidad en el equipo y en el CIF-OIT en general
- Aseguran la inclusión de ACTRAV en una amplia red de profesionales de la educación sindical de la comunidad de práctica
- Permiten a ACTRAV aprovechar las competencias y conocimientos desarrollados en el CIF-OIT y en la red de educación sindical más amplia

Se pide al CFS que apoye un enfoque de aprendizaje combinado:

- aplicable a todo el programa regular
- que pueda decidirse de forma selectiva sobre otros elementos de formación del Programa
- que utilice las tres plataformas de educación a distancia de ACTRAV
- que desarrolle nuevas competencias y experiencia en todo el equipo de ACTRAV CIF-OIT
- que contribuya a proporcionar información aplicable al informe del CFS
- que genere datos útiles para el CFS en la toma de decisiones y elecciones estratégicas.

# SECCIÓN

D

22. Programa de Actividades para los Trabajadores – Actividades planeadas y ejecutadas para 2019

23. Programa de actividades para los trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020

24. Programa de Actividades para los Trabajadores – Cursos básicos indicativos sugeridos para 2021



## 22. Programa de Actividades para los Trabajadores – Actividades planeadas y ejecutadas para 2019

Las actividades sombreadas indican las actividades «regulares».

Código Coord	Código Oracle	Status	Título	Lugar	Prob.	Fechas	Dur.	Idioma	Total dot	Total part	Total días
C3511857	190292	NOAA	Development of certificate training manual for trade unions paralegals - linked to P3511025	F	90%	01-Jan-19 17-Mar-19	11 w	EN	0	0	0
A4712078	190085	NOAA	Ensuring Protection of Workers' Rights in "New" Jobs	B-C	100%	11-Feb-19 08-Mar-19	4 w	EN RU	8	28	224
A9712295	190187	NOAA	Formación a distancia para la promoción del trabajo Decente	D	50%	18-Feb-19 26-Apr-19	10 w	EN ES	10	60	600
A4012227	190186	Final	Global framework agreement EDF	C	100%	19-Feb-19 20-Feb-19	0.5 w	EN FR PT IT	2	24	48
A4712327	190163	NOAA	European Youth Academy on the Future of work - linked to P4512265	B-C	50%	25-Feb-19 17-May-19	12 w	EN	12	50	600
A1712247	190160	NOAA	The evolving world of work: new learning methodologies and technologies for enhanced trade union training and education in Africa (Lomé, Togo)	B-F	50%	04-Mar-19 05-Apr-19	5 w	EN	9	15	135
A1712084	190171	NOAA	Trade Union Training on Social Security (Lomé, Togo)	B-F	50%	18-Mar-19 12-Apr-19	4 w	EN FR	8	25	200
A3712115	190226	NOAA	Trade Union Training on the Future of Work: Shaping a Human-Centred Agenda for a Future of Work: The Role of Trade Unions (Singapore)	B-F	50%	01-Apr-19 30-Apr-19	4.5 w	EN	8	20	160
A9712255	190188	NOAA	Distance learning for promotion of Decent work	D	50%	29-Apr-19 05-July-19	10 w	EN ES FR	10	100	1,000

Código Coord	Código Oracle	Status	Título	Lugar	Prob.	Fechas	Dur.	Idioma	Total dot	Total part	Total días
A2712083	190277	NOAA	Formación sindical sobre Tripartismo, Diálogo Social y Negociación Colectiva (Lima, Peru)	B-F	50%	06-May-19 31-May-19	4 w	ES	10	20	200
A2510571	190276	NOAA	Formación profesional y desarrollo de competencias para la promoción del trabajo Decente (Buenos Aires, Argentina)	F	25%	13-May-19 17-May-19	1 w	ES	5	20	100
A3712082		Concept	Regional Trade Union Training on Labour Migration: "Enhancing Trade Union Capacities and Actions Towards Fair Labour Migration" (Kuala Lumpur, Malaysia)	B-F	50%	20-May-19 14-June-19	4 w	EN	8	25	200
A4012291	190287	NOAA	International Labour Standards for Trade Unions in New independent states	C	50%	27-May-19 31-May-19	1 w	EN RU	5	20	100
A1712081		Concept	Promotion of Labour Migration Standards for Sustainable Development (Maputo, Mozambique)	B-F	50%	03-June-19 28-June-19	4 w	EN PT	8	25	200
A9712085		Concept	Trade Union Training on International Labour Standards with a focus on Freedom of Association and Collective Bargaining	B-C	50%	24-June-19 19-July-19	4 w	EN ES FR	8	30	240
A9712079		Concept	Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	B-C	50%	24-June-19 19-July-19	4 w	EN ES FR	8	30	240
A3712300		Concept	Certificate Training for Trade Union Paralegals in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	B-F	50%	30-June-19 09-Aug-19	6 w	EN	14	25	350

Código Coord	Código Oracle	Status	Título	Lugar	Prob.	Fechas	Dur.	Idioma	Total dot	Total part	Total días
A3712086		Concept	Regional Trade Union Training on Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining (Seoul Korea)	B-F	50%	01-July-19 26-July-19	4 w	EN	8	25	200
A3512301		Concept	Trainers and WRC Staff Skills Upgrading: Organizational Effectiveness and Sustainability - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	50%	08-July-19 10-July-19	0.5 w	EN	3	25	75
A2512296		Concept	Migraciones Laborales en la Región (Mexico)	F	50%	15-July-19 19-July-19	1 w	ES	5	20	100
A1512250		Concept	ILO Centenary Ratification Campaign: Enhancing role of workers' organizations (Sao Tome)	F	50%	05-Aug-19 09-Aug-19	1 w	EN PT	5	20	100
A2712087		Concept	Formación sindical en Seguridad Social / Formação sindical em Segurança Social (Santiago de Chile)	B-F	50%	12-Aug-19 06-Sep-19	4 w	ES PT	8	20	160
A3712287		Concept	Training on FoA, CB, and ILO's Supervisory Mechanism for Young Trade Union Leaders (Bangkok, Thailand)	B-F	50%	02-Sep-19 27-Sep-19	4 w	EN	8	25	200
A1712249		Concept	The role of trade unions in national employment policy formulation	D	50%	02-Sep-19 25-Oct-19	8 w	EN	8	60	480
A1712251		Concept	The role of social dialogue in strengthening the Horn of Africa, Recommendation 205, Trade union alliance (Kenya)	B-F	50%	09-Sep-19 27-Sep-19	3 w	EN	7	25	175
A9712088		Concept	Trade Union Training on Social Security	B-C	50%	09-Sep-19 04-Oct-19	4 w	EN ES FR	8	30	240

Código Coord	Código Oracle	Status	Título	Lugar	Prob.	Fechas	Dur.	Idioma	Total dot	Total part	Total días
A3512302		Concept	Follow-up Course, Coaching and Continuing Education for Trade Union Paralegals: Case Handling, Monitoring, and Reporting of Labour Cases in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	50%	13-Oct-19 15-Oct-19	0.5 w	EN	3	25	75
A1512252		Concept	The role of social dialogue in fostering Decent employment for peace and resilience (Bamako, Mali)	F	25%	14-Oct-19 18-Oct-19	1 w	EN FR	5	25	125
A3512134		Concept	Knowledge-Sharing (and Continuing Education) Conference for Master Trainers - linked to P3511025 (Dhaka)	F	50%	15-Oct-19 17-Oct-19	0.5 w	EN	3	60	180
A9712089		Concept	Trade Union Training on Decent Work and Care economy	B-C	50%	21-Oct-19 15-Nov-19	4 w	EN ES FR	8	30	240
A1512253		Concept	Towards implementation of the ILO MNEs through social dialogue: ECOWAS Workers and Employers organizations (Ouagadougou, Burkina Faso)	F	25%	04-Nov-19 08-Nov-19	1 w	EN ES	5	24	120
A379360		Concept	Distance learning course on Labour and Social Dimensions of FTAs, IIAs, etc	D	25%	04-Nov-19 06-Dec-19	5 w	EN	5	30	150
A379362		Concept	Distance learning course on Educating for Union Strength	D	25%	04-Nov-19 06-Dec-19	5 w	EN	5	30	150
A4012330		Concept	European Youth Empowerment Conference - linked to P4512265	C	50%	10-Dec-19 12-Dec-19	0.5 w	EN	3	100	300
A5511496		Concept	Decent work for youth (TBC)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN AR	5	25	125

Código Coord	Código Oracle	Status	Título	Lugar	Prob.	Fechas	Dur.	Idioma	Total dot	Total part	Total días
A4512290		Concept	Labour Education (Uzbekistan)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A4512289		Concept	Minimum wages (Moldova)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A4512288		Concept	Revised MNC Declaration and ACTRAV guide (Azerbaijan)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A2712299		Concept	Formación a distancia para la promoción del trabajo Decente II	D	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	ES	0	60	0
A1512246		Concept	Capacity building on Recommendation 205 and its potential for promoting youth employment (Abuja, Nigeria)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	1 w	EN FR	5	25	125

## 23. Programa de actividades para los trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020

Tema: Academias Mundiales para los Trabajadores	Cuándo	Part.	Idioma	Lugar
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo (Seguimiento de la CIT, aplazado en 2019)	2º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT
Transición justa	3º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT
Futuro del trabajo (seguimiento de la CIT)	1º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT
Educando para la fortaleza sindical: Desarrollar el papel de la formación sindical para apoyar el trabajo decente y la justicia social	4º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT
<b>África</b>				
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo		20	EN/PT	
Tripartismo, diálogo social y negociación colectiva		20	EN/FR	
América y el Caribe				
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo		20	ES	
Déficit de trabajo decente en la economía rural: retos para la promoción de la organización y la negociación colectiva tanto para los asalariados como para los no asalariados; o La promoción del trabajo decente para los trabajadores rurales en GSC.		20		
<b>El CFS decidirá</b>				
<b>Estados árabes</b>				
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo		20	AR/EN	CIF-OIT
<b>Asia y el Pacífico</b>				
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo		20	EN	
Tripartismo, diálogo social y negociación colectiva		20	EN	
<b>Europa</b>				
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo		25	EN	CIF-OIT
FSM (Federación Sindical Mundial)				
Participantes seleccionados de la FSM para asistir a los cursos básicos		20		

### Miembros del CFS

Se pide al CFS que apruebe el programa mencionado para 2020.

## **24. Programa de Actividades para los Trabajadores – Cursos básicos indicativos sugeridos para 2021**

En el momento de la publicación de este informe, se estaba debatiendo la composición de un programa indicativo para 2021. Antes de la reunión del CFS, los miembros recibirán un borrador de la lista de áreas sugeridas para su consideración.



