



4-5 de mayo de
2017

Informe de la
36ª Reunión del
**Comité de
Formación Sindical**

del Centro internacional de formación de la OIT

CIF 

Centro Internacional de Formación

Programa de Actividades para los Trabajadores

www.itcilo.org

Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 36ª Reunión del
Comité de Formación Sindical

Centro internacional de formación de la OIT
del 4-5 de mayo de 2017

El presente informe describe las actividades del Programa de los Trabajadores durante 2016, ofrece un panorama del plan de trabajo para 2017 e incluye propuestas para 2018, así como planes indicativos para 2019.





Contenidos

Apartado A

1. Introducción.....	3
2. El equipo de ACTRAV Turín	3
3. Logros alcanzados en 2016.....	4
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y r ecomendaciones de la Reunión del CFS de 2016	6
5. Programa de actividades para los trabajadores Hechos y cifras principales de 2016	9
6. Ingresos y gastos de 2016.....	12
7. Formación a distancia	16
8. Participación de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT	18

Apartado B

9. Focus on “Hacia el equilibrio de género”	22
“La Academia para jóvenes líderes sindicales en Europa”	25
“Talleres nacionales de evaluación”	28
“Academias globales para los trabajadores”	32

Apartado C

10. Estudios de casos.....	45
Promover el reconocimiento de los sindicatos en Nigeria	45
Plan de Acción Sindical sobre la migración laboral – Jaime Quispe, COB	47
Actividad de los sindicatos filipinos en “Comercio y empleo”	49
EDUCA@SSSH – hacia un sistema de formación sindical centralizado en Croacia	51
ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT	53

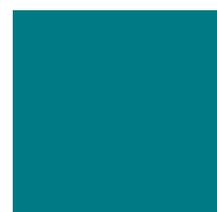
Apartado D

11. Programa de Actividades para los Trabajadores Actividades planificadas y ejecutadas en 2017	57
12. Programa de Actividades para los Trabajadores Propuestas de cursos regulares de 2018	61
13. Programa de Actividades para los Trabajadores Cursos regulares sugeridos para 2019	63

APARTADO

A

1. Introducción
2. El equipo de ACTRAV Turín
3. Logros alcanzados en 2016
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la Reunión del CFS de 2016
5. Hechos y cifras principales de 2016
6. Ingresos y gastos
7. Formación a distancia 2016
8. Participación de los representantes de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT y en las Actividades 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 brazo formativo de la Oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV) e imparte cursos en Turín y en todo el mundo.

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

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

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

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

El Programa de actividades para los trabajadores se basa en las colaboraciones y en el vínculo que une, desde hace mucho tiempo, a todo el equipo mundial de ACTRAV. El planteamiento del equipo “One ACTRAV” permite al programa conservar y ampliar su base de recursos de formación sindical.

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

ACTRAV Turín desea dejar patente su agradecimiento a las contribuciones significativas realizadas por los muchos compañeros, individuos, expertos y organizaciones cuyo profesionalismo, dedicación y compromiso contribuye en gran medida al éxito del Programa.

2. El equipo de ACTRAV Turín

Ariel Castro, Director de actividades; Dana Ciot, Secretario de programas junior; Henry Cunningham, Director de programas; Jesús García Jiménez, Director de actividades; Mban Kabu, Director de actividades; Daniela Klein, Secretaria de programas; Clelia, Pellerino, Secretaria de programas; Martha Tirelli, Asistente de programas y Evelin Toth, Directora de actividades.

Emanuela Bona y Francesca Tomasso se unieron al equipo como Secretarias de programas en 2016 para cubrir la baja por maternidad de la Sra. Ciot. Además, Janet Johnson, Armando Peláez Enrique y Alida Sangrigoli asistieron a varios directores de actividades para proyectos específicos en 2016.

3. Logros principales

de

2016

Panorama



2016 fue otro año exitoso que capitalizó la eficiencia previa del año 2015. Un total de **1641** personas participaron en el Programa, que contó con **49** actividades formativas.

El número total de días de formación ascendió a **311**, con unos **12893** días/participantes. Aunque el número total de días de formación fue ligeramente inferior al de 2015 (un 7 %), el número de días/participantes superó las cifras de 2015. La participación de mujeres en el Programa sigue creciendo y se sitúa actualmente en un **46 %**.

Los participantes siguen otorgando una alta puntuación de evaluación al Programa, una de las más altas de todos los programas del CIF-OIT. La puntuación de evaluación obtenida en 2016 superó la ya alta puntuación obtenida en 2015.

El Programa presenta una oferta de amplio alcance. Haciendo hincapié en la calidad y la relevancia, actúa como catalizador de una acción más amplia, dando lugar a mejoras concretas para las organizaciones de trabajadores.

Las modalidades de formación a distancia del Programa permiten alcanzar a un número de participantes todavía mayor. La oferta de formación impartida a través de plataformas de aprendizaje a distancia ahora está basada en Turín, lo que permite ampliar su alcance y su participación.

El Programa sigue haciendo mucho hincapié en el desarrollo de los jóvenes representantes y responsables sindicales. Con ello, el Programa realiza una valiosa contribución al desarrollo de los responsables sindicales y, al mismo tiempo, fortalece sus organizaciones.

Garantizar la eficiencia del programa es prioritario. Por consiguiente, los cuatro talleres de evaluación realizados en 2016 fueron fundamentales para garantizar que la medición del impacto del programa y las lecciones aprendidas se aplicasen a la planificación y al ciclo formativo.

En todo el mundo, el mundo del trabajo presenta situaciones difíciles y complejas. El Programa de actividades para los trabajadores y los agentes que lo imparten, proporcionan apoyo a las organizaciones de los trabajadores para hacer frente a estos desafíos.

Sin embargo, la cuestión no es permanecer estáticos y limitarse a admirar los logros actuales, por muy impresionantes que sean. Para seguir siendo relevante, el Programa tiene que adaptarse a lo que suele ser un conjunto de condiciones cambiantes, continuar avanzando. Por ello, este informe contiene información sobre la eficiencia del Programa hasta la fecha, así como el Programa sugerido para 2018 y en adelante. Este apartado se encuentra hacia el final del informe para su consideración por parte del CFS.

49

**ACTIVIDADES
FORMATIVAS
EJECUTADAS**

1641

PARTICIPANTES

46%

**PARTICIPACIÓN
FEMENINA**

Acción

➔ Se pide al CFS que tome nota de los logros principales de 2016

Este mapa contiene una serie de estadísticas para cada región.

Interregional



9 Actividades formativas

269 Participantes

43 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- Academia global para trabajadores sobre ODS
- Academia global para trabajadores sobre la transición de la economía informal a la economía formal
- NIT con una atención especial a la libertad de asociación y a la negociación colectiva
- NIT y formación sindical
- NIT e incorporación de la perspectiva de género

Europa y CEI

9 Actividades formativas

284 Participantes

39 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- Jóvenes líderes sindicales
- Trabajo decente y cadenas de suministro mundiales
- NIT y los juristas sindicales

Asia y el Pacífico

12 Actividades formativas
(incluida una actividad de formación a distancia)

347 Participantes

48 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- Cadena de suministro mundial y estrategias sindicales
- Programas nacionales de Trabajo decente
- Transición de la economía informal a la economía formal
- Migración laboral
- El sector de la confección en Bangladesh, incluida la formación sobre SST para mujeres trabajadoras

Nuestras actividades en 2016

Américas

10 Actividades formativas (incluidas tres actividades de formación a distancia y dos actividades de formación mixtas)

693 Participantes

49 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- NIT
- Cadenas de suministro mundiales
- Migración laboral
- Formación de formadores y el trabajo decente

África

8 Actividades formativas
(incluidas dos actividades de formación a distancia)

290 Participantes

44 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- Cadenas de suministro mundiales
- NIT y el mecanismo de control
- Trabajo decente para los jóvenes
- Migración laboral
- Economía informal
- SST y VIH/SIDA

Estados Árabes

1 Actividad formativa

26 Participantes

42 % de mujeres

Se prestó una atención especial a:

- NIT para juristas sindicales

4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la Reunión del CFS de 2016

ACTRAV Turín; Planificación (2017-18)

El Programa de actividades llevado a cabo en 2016 y en la primera parte de 2017, sigue fortaleciendo las capacidades de los sindicatos, y presta una atención especial a la agenda de la OIT y a los derechos de los trabajadores.

Todos los planes de trabajo de ACTRAV han sido puestos en común y debatidos entre los compañeros correspondientes, tanto en Turín como en la sede central. Este acuerdo fortalece el Programa y seguirá constituyendo una práctica de trabajo fundamental.

Los compañeros de ACTRAV basados en Turín siguen mejorando las capacidades y los recursos necesarios para impartir el Programa de los trabajadores a través de herramientas de aprendizaje a distancia. Siguen realizándose las modificaciones apropiadas para que el aprendizaje a distancia esté disponible y al alcance de todas las Regiones.

El paquete de Escuelas de trabajo decente ha sido transferido al CIF-OIT, garantizando así la perdurabilidad de la plataforma para su uso futuro.

Los Talleres nacionales de evaluación, realizados con éxito en 2016, ofrecieron una valoración cualitativa del impacto de la formación previa. Esta evaluación se abordará posteriormente en este informe.

El Programa sigue demostrando su capacidad de inclusión, especialmente a través de la mejora de la representación femenina.

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

En 2017, ACTRAV Turín pondrá a prueba un breve cuestionario en línea para establecer el impacto de la formación. Esta actividad será complementaria a los Talleres nacionales de evaluación organizados en 2016. Los miembros del CFS 05 quieren saber cómo pueden ayudar y prestar su asistencia en este proceso.



Recientemente, ACTRAV Turín ha postulado para obtener financiación del fondo de innovación del CIF-OIT en 2017, con el fin de llevar a cabo un proyecto que examinará la certificación de ciertas actividades del Programa de los trabajadores. El objeto de este proyecto será estudiar las prácticas actuales para establecer un test de adquisición de nuevos conocimientos, así como estudiar la mejor manera de demostrar formalmente los logros de los participantes de ACTRAV.

ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT

El Programa de ACTRAV sigue apoyando la integridad del CIF-OIT, garantizando que los recursos y talentos del Centro se utilicen en coherencia con el mandato más amplio de la OIT.

Tras la petición del Grupo de los trabajadores en la reunión del Consejo del CIF-OIT en octubre de 2016, la incorporación de las NIT en las actividades del CIF-OIT sigue gozando de un apoyo creciente en todo el Centro.

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

ACTRAV Turín se compromete a trabajar con los compañeros del CIF-OIT, mediante su participación activa en el diseño y el desarrollo de los programas formativos del Centro. Este informe mostrará que la participación en el campus del CIF-OIT es desigual y que queda espacio para muchas mejoras. Sin embargo, la implicación y el alcance de los compañeros de ACTRAV en las actividades del Campus es impresionante y extensa. Los compañeros de ACTRAV en el Centro y en todo el mundo siguen activamente comprometidos como expertos clave en una amplia variedad de actividades formativas del CIF-OIT realizadas durante todo el año.

Desarrollos estratégicos establecidos por el CFS

Siguen vigentes los desarrollos estratégicos establecidos en las reuniones previas del CFS de 2015 y 2016. Por ejemplo:

- El programa de ACTRAV Turín está cada vez más integrado en el programa mundial de ACTRAV.
- Ahora existe una mayor coordinación de los responsables regionales con respecto al programa de Turín.
- Según las directrices del CFS, las Actividades globales para los trabajadores

se han organizado junto a actividades futuras que adoptarán el formato planificado.

- Se han creado paquetes para la impartición de Academias globales para los trabajadores.
- Cuando ha sido posible, los cursos en las regiones se han impartido en colaboración con las instituciones de formación sindical;
- Las actividades de aprendizaje a distancia siguen ampliándose y extendiéndose;
- Se sigue prestando una atención especial a la incorporación de la perspectiva de género, que ya está produciendo resultados; y
- en 2016 se procuró hacer hincapié en el desarrollo de las aptitudes y competencias de los jóvenes sindicalistas.

Acción

- ➔ Se pide al CFS que tome nota de los comentarios de seguimiento de la reunión del CFS de 2016



5. Programa de actividades para los trabajadores

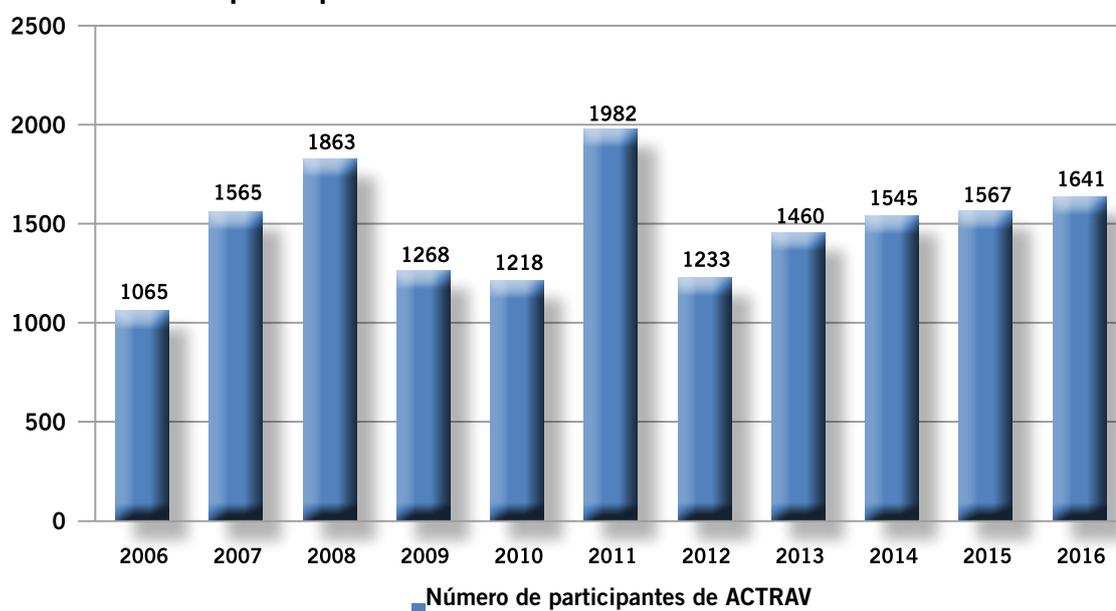
Hechos y cifras principales de 2016

2016 fue testigo de una ligera reducción en el número de actividades de formación específicas (se reunieron tres cursos sobre NIT en uno solo) pero, en general, el Programa registró un aumento del número de participantes, un número equivalente de días de formación y un aumento significativo del número de días/participantes.

Actividades, participantes, días de formación y días/participantes 2013 - 2016

Año	2013	2014	2015	2016
Nº de actividades formativas	57	59	55	49
Nº de participantes	1460	1545	1567	1641
Nº de días de formación	319	349	334	311
Nº de días/participantes	7057	7672	9416	12893

Número de participantes de ACTRAV 2006 - 2016



Participantes por región 2014 - 2016

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

La cifra correspondiente a las Américas se debe al gran aumento de la actividad de Aprendizaje a distancia.

Además de las Américas, la formación basada en recursos y técnicas de aprendizaje a distancia se está extendiendo ahora a África y Asia.

La experiencia formativa en África y Asia ha proporcionado valiosas lecciones que alimentarán la futura formación en línea para estas regiones.

En general, el programa muestra una implicación estable en todas las regiones, con una oferta formativa realmente mundial en términos de participación.

Actividades en Turín/regionales de 2016 por Región

	Campus de Turín	En región
África	-	6
Américas	1	6
Asia y el Pacífico	-	11
Europa	6	3
Estados Árabes	-	1
Interregionales	8	-
Total	15	27

El cuadro de arriba indica el número de actividades formativas celebradas en Turín y en las Regiones. Algunas actividades regionales impartidas en las Américas eran actividades mixtas, es decir, que contenían tanto elementos a distancia como elementos presenciales.

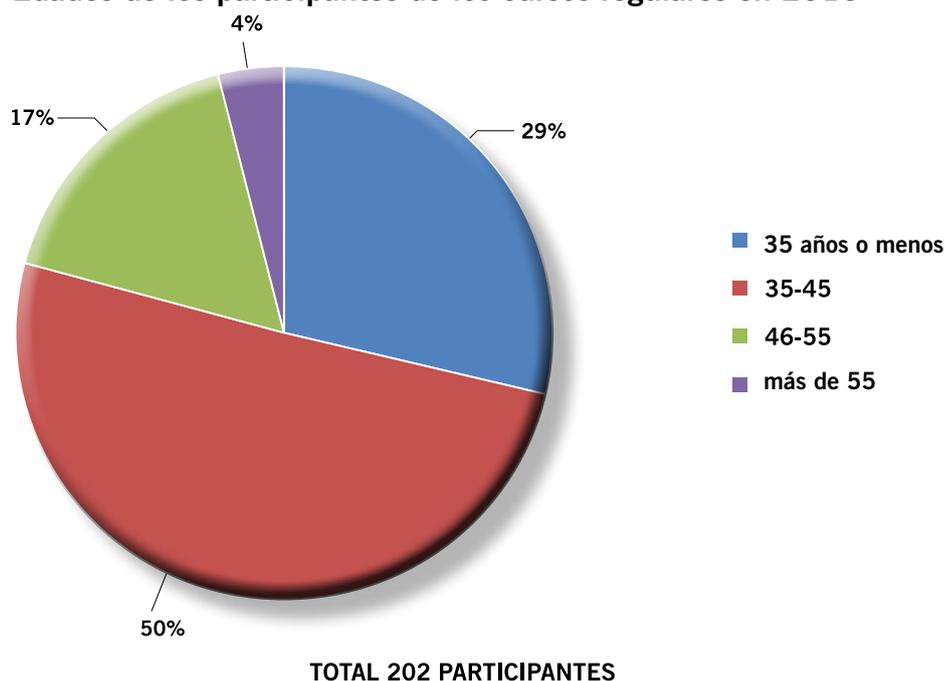
El equilibrio entre las actividades de Turín y las actividades en las Regiones contiene varios factores importantes y sensibles que deben tomarse en consideración. Dos de estos factores fundamentales son alcanzar e implicar a un mayor número de mandantes en el Programa, y mantener una presencia generalizada de las Actividades para los trabajadores en el CIF-OIT.



Edades de los participantes (cursos regulares)

Edad	35 años o menos	35-45 años	46-55 años	más de 55 años
% del total cursos regulares	29 %	50 %	17 %	4 %

Edades de los participantes de los cursos regulares en 2016



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

En general, el Programa intenta atraer a participantes que dispongan de la capacidad para utilizar e implementar la formación que reciben de ACTRAV.

Esto significa que ACTRAV debería poder realizar un mejor seguimiento de los individuos durante más tiempo para evaluar la utilidad y el impacto de la formación recibida.

Por el momento, el análisis de los datos relativos a las edades solo afecta al programa regular. Están disponibles los datos relativos a las edades para todas las actividades. Sin embargo, se viene prestando atención a las edades de los participantes del programa regular desde que existen datos históricos fiables para estos cursos.

Para el programa regular, el **79 %** de los participantes tiene 45 años o menos. Quizás el CFS quiera tomar nota de que el proceso de solicitud del Programa requiere el nombramiento de personas de 45 años o menos.

6. Ingresos y gastos de 2016

Más adelante, el informe muestra los *ingresos* de ACTRAV y la *Contribución a los costes fijos* de ACTRAV para el Centro (CCF).

En 2016, los **ingresos totales** ascienden a **2 558 575 euros** con una **contribución a los costes fijos** de **719 490 euros** (un 28 %). La **CCF** de 2016 alcanzó el **91 %** del objetivo fijado por el departamento de formación del CIF-OIT.

Como en años anteriores, en 2016 el equipo de ACTRAV Turín siguió buscando constantemente financiación adicional a lo largo del año para apoyar las actividades específicas y el Programa en su conjunto. Estos esfuerzos repetidos pueden llegar a ser frustrantes, ya que los directores de actividades se enfrentan constantemente a una gran presión financiera al organizar las actividades.

Pese a una falta de fondos generalizada, así como a la reducción del 30 % en la asignación de recursos cautivos respecto a 2015, el Programa de formación se implementó por completo en 2016. Esto fue, en gran medida, gracias al compromiso, al ingenio y a la creatividad de todo el personal de ACTRAV.

El RBSA contribuyó al Programa de manera significativa con su asignación de fondos para el Curso global sobre Normas Internacionales del Trabajo.

Pese a la contribución de la sede central de ACTRAV, el programa de ACTRAV Turín experimenta una gran y constante presión financiera. Por ejemplo, el programa:

- empieza cada año con una brecha financiera significativa;
- recibe contribuciones financieras irregulares en momento específicos del año que dan lugar a la presentación de una serie de solicitudes de fondos para poder llevar a cabo las actividades acordadas del programa. Por consiguiente, la planificación y la gestión del programa pueden ser problemáticas;
- está constantemente sujeto a ajustes de la ejecución de las actividades debido al punto anterior. Esto sucede particularmente a finales del año civil, cuando la financiación escasea especialmente;
- debe generar un alto nivel de CCF para el CIF-OIT;
- está expuesto a la política tarifaria del CIF-OIT, lo que puede representar un reto y presentar dificultades operativas. Aunque suele aplicarse el principio de la flexibilidad, el Centro podría querer considerar la ejecución de una política tarifaria aplicable que se adaptase mejor al Programa de los trabajadores y que, por lo tanto, favorezca una mayor participación de los trabajadores; y



- incurre en una contribución muy desproporcionada a los CCF con las actividades de aprendizaje a distancia. La CCF de las actividades de aprendizaje a distancia fue del 40 % en 2015 y, para 2016, ya representa un 60 %.

Perdurabilidad

La sede central de ACTRAV contribuye al trabajo del CIF-OIT realizando de manera continua una inversión significativa centrada en el desarrollo de las capacidades de los mandantes.

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

La ejecución de un marco de financiación duradero se ha convertido en una petición recurrente del CFS. Esto sería beneficioso para avanzar en este asunto y resolver el problema rápidamente.

Cada vez más, el Programa necesita alcanzar e implicar a los trabajadores que no pueden disfrutar de la formación presencial tradicional. Por lo tanto, sería preferible establecer un acuerdo específico de apoyo dentro de la CCF para los cursos de formación a distancia.

Los cuadros de abajo muestran:

- Un panorama de los ingresos y de la contribución a los costes fijos para el año 2016
- El informe financiero completo de 2016
- El total de los fondos cautivos distribuidos en 2016
- La contribución a los ingresos de los proyectos específicos

Un panorama de los ingresos y de la contribución a los costes fijos para el año 2016

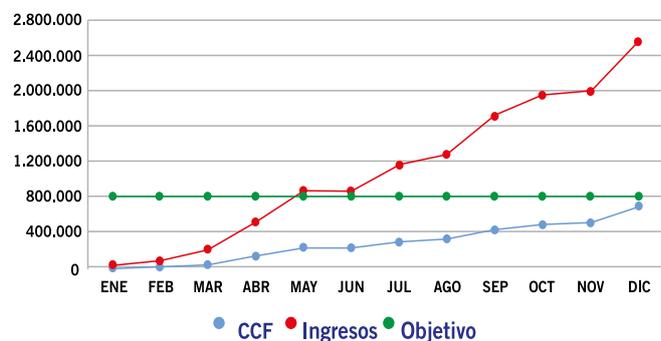
CCF vs. Ingresos (previsión para el año actual)

Año 2015 2016 2017Seleccionar medida CCF Ingresos Objetivo

Estatus	% CCF	CCF	Ingresos	% Ingresos	CCF/Ingresos
FINAL	100%	719.490	2.558.575	100%	28,1%
NOAA	0%	0	0	0%	
Total	100%	719.490	2.558.575	100%	28,1%

Ratio CCF/Ingresos* 28,1%
 Objetivo de CCF alcanzado 91%

* sin conceptos



Informe financiero 2016

	AÑO	2015	2016	DIFERENCIA
Contribución italiana	€300 000	€180 000	€360 000	€180 000
CTPO/CT/ACTRAV	€549 591	€653 702	€775 855	€122 153
CTPO/CT/REGIONAL	\$234 000	\$263 516	\$284 000	\$29 516
Varios OIT	€53 009	€149 017	€340 738	€191 721
Fondos cautivos (asignación especial ACTRAV/ACTEMP) incluyendo el SUPERÁVIT	€718 858	€549 000	€90 000	- €459 000
Asignación adicional del departamento de formación		€179 556	€180 000	€444
Contribución proyectos	€772 815	€614 589	€451 276	- €163 313
Autopago	€17 500	€20 923	€18 301	- €2 622
INGRESOS TOTALES	€2 671 297	€2 497 372	€2 558 575	€61 203
CCF TOTAL	€909 764	€811 465	€719 490	
% CCF / INGRESOS	34%	32%	28,1%	
OBJETIVO CCF	€1 050 000	€950 000	€790 000	

Total fondos cautivos distribuidos (2015)	Total fondos cautivos distribuidos (2016)
€908 556	€630 000



El 2016, la financiación vinculada a proyectos fue cerca de un 36 por ciento inferior a la del año anterior. El cuadro siguiente muestra la financiación procedente de proyectos en 2016.

Contribution by projects in 2016	
Bangladesh	€56 886
Noruega	€144 300
EPSU	€9 507
YOUTH	€240 583
TOTAL	€451 276

Contribución de los patrocinadores al Programa

Varios patrocinadores contribuyen a las actividades de formación proporcionando financiación directa o mediante contribuciones “en especies”. Dichas contribuciones son cada vez mayores, y favorecen en gran medida la ejecución y la eficacia del programa.

En 2016, se recibieron con gratitud contribuciones de la Federación Sindical Nacional de China (ACFTU), la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF), la Fundación Coreana del Trabajo (KLF) y el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC),

Acción

- ➔ Se invita al CFS a debatir y comentar el Informe financiero de 2016
- ➔ El CFS podría querer detenerse en cuestiones específicas como:
 - ¿Cómo puede reducirse la brecha de financiación entre los ingresos proyectados y las actividades planificadas? ¿Y cómo puede eliminarse la presión financiera innecesaria?
 - ¿Cómo puede mejorarse la metodología general utilizada para financiar el Programa durante todo el año?
 - ¿Qué enfoque sería razonable para la aplicación de la política tarifaria relativa a las actividades de aprendizaje a distancia?
- ➔ ¿Cuál sería el nivel razonable general de CCF del Programa?

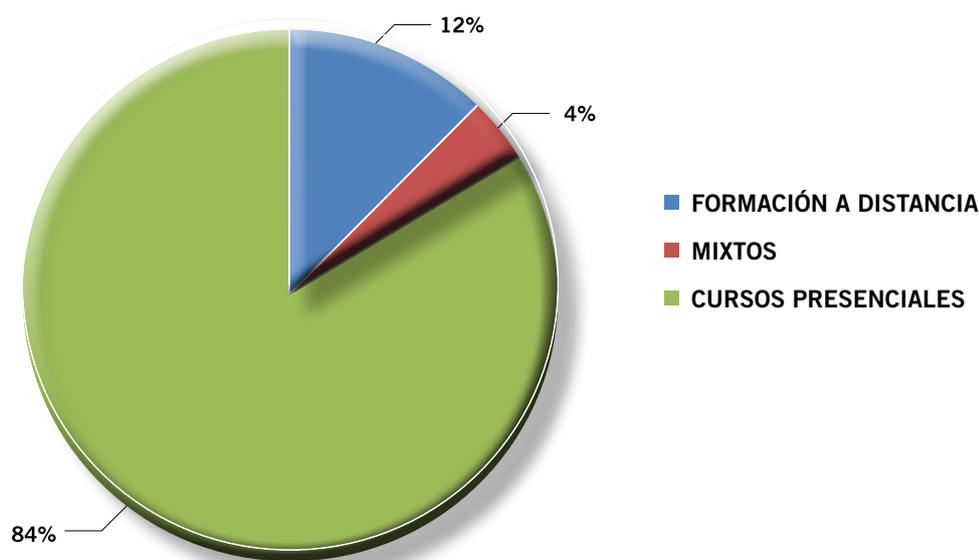
7. Formación a distancia

La formación a distancia ofrece una auténtica experiencia de formación para muchos representantes de los trabajadores. Esta modalidad proporciona a los representantes sindicales una solución eficaz para que puedan desarrollar sus conocimientos y competencias sobre aspectos y áreas temáticas clave en el lugar y el momento que más les convenga.

A lo largo de 2016, ACTRAV Turín siguió desarrollando sus capacidades y recursos internos para ampliar la oferta de formación a distancia. En la actualidad, la actividad de formación a distancia está consolidada en las Américas y se está desplegando en África y Asia.

El aumento de las cifras también refleja un crecimiento de las opciones para los participantes, ya que se han puesto a su disposición en línea más oportunidades de formación y mejores recursos.

CURSOS POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN



Participantes en la formación a distancia 2007 - 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total participantes	190	327	245	155	93	65	192	127	298	627

Número de cursos de formación a distancia 2007 - 2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Núm. total de cursos	10	13	17	5	3	3	4	3	4	7



Para implicar a un mayor número de participantes en línea en la oferta del Programa, habrá que seguir ampliando las actividades de formación a distancia. Al mismo tiempo, las competencias y conocimientos del equipo de ACTRAV Turín deberán seguir desarrollándose a medida que surjan nuevas herramientas y recursos.

Por lo tanto, a medida que ACTRAV Turín gana experiencia en la utilización de las metodologías en línea, el equipo seguirá desarrollando una estrategia en línea para la impartición de formación en línea.

Dentro de la estrategia en línea, debe tomarse en consideración el desarrollo y la aplicación futuros de los Cursos online masivos abiertos (COMA) como elemento del Programa en línea de ACTRAV.

Para mejorar la oferta y entender mejor las necesidades formativas de los participantes del Programa de actividades para los trabajadores en línea, se pide al CFS que encargue una breve encuesta en línea que se lleve a cabo en el periodo 2017/18. La encuesta contendrá preguntas de evaluación sobre la mejor manera posible de formar online a los participantes sindicales, e intentará determinar el impacto de la participación en el Programa a través de la Formación a distancia.

Acción

- ➔ Se pide al CFS que:
 - recomiende el desarrollo de una estrategia global en línea para ACTRAV Turín;
 - considere la aplicación de los COMA como parte de la oferta del Programa;
 - considere las cuestiones relativas a la mayor implicación de ACTRAV Turín en la Global Labour University (GLU); y
 - encargue una encuesta en línea para evaluar el uso y el impacto de la formación a distancia en el Programa de actividades para los trabajadores.

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

El apartado siguiente contiene información relativa a la participación de los representantes de los trabajadores en las Academias del CIF-OIT en 2016.

En lo relativo al campus de Turín, el mayor número de participaciones sindicales corresponde a las Academias sobre Cooperación “Sur-Sur”, Migración laboral y Economía verde.

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

La lista de Academias se presenta en función del Programa de formación del CIF-OIT respectivo: **EPAP**, Política de empleo y programa de análisis; **EMLD**, Empresa, microfinanzas y desarrollo local; **SPGT**, Protección social, gobernanza y tripartismo; y **SDP**, Programa de desarrollo sostenible

Acción

- ⇒ El CFS podría desear debatir sobre:
- ¿cómo podría lograrse una mayor participación en las Academias del CIF-OIT?
 - ¿qué academias específicas del CIF-OIT podrían considerarse prioritarias para incrementar la participación de los trabajadores?
 - ¿deberían aplicarse cuotas de participación para empleadores y trabajadores en las Academias del CIF-OIT?

Participación de los trabajadores y de los empleadores en todas las actividades del CIF-OIT

Participación por representantes de los empleadores y de los trabajadores

	2014		2015		2016	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Actividades específicas para empleadores	1,259	33	1,281	0	945	11
Actividades específicas para trabajadores	0	1,525	0	1,563	0	1,635
Otras actividades del Centro	243	317	346	551	305	401
	1,502	1,875	1,627	2,114	1,250	2,047
% del total del Centro	13.75%	17.17%	13.02%	16.92%	10.92%	17.88%

Este apartado destaca varias actividades fundamentales llevadas a cabo en 2016. Podrían presentarse muchos otros ejemplos de eventos formativos de ACTRAV, pero se espera que, al centrarse en estas actividades, el CFS esté mejor informado para comentar y debatir los futuros contenidos, organización y metodología de enseñanza posibles para el Programa.

Se pide a los miembros del CFS que consideren un conjunto de cuestiones clave para cada tema.

APARTADO

B

9. Temas abordados:

- Hacia el equilibrio de género
- La Academia para jóvenes líderes sindicales en Europa
- Talleres nacionales de evaluación
- Academias globales para trabajadores
- Formación a distancia
- Garantizar la calidad



9. Tema

“Hacia el equilibrio de género”

Academia global para trabajadores, Turín



“ *Hubo equilibrio de género tanto entre los facilitadores como entre los participantes. ¡Fue excelente!* ”

Participante de ACTRAV

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

En 2016, el Programa de ACTRAV Turín alcanzó una tasa de participación de mujeres sindicalistas superior a la del año anterior.

- ACTRAV Turín contribuye a este objetivo:
- Dando prioridad a la selección de mujeres participantes;
- Dando prioridad a la participación de mujeres como expertas;
- Promoviendo el empoderamiento de mujeres líderes sindicales;
- Incorporando el enfoque de género en las actividades; y
- Manteniendo dos puntos focales sobre el género en el equipo de ACTRAV.

En la página siguiente se muestran los datos estadísticos sobre la participación de las mujeres en los cursos de ACTRAV.



PARTICIPACIÓN FEMENINA EN 2016

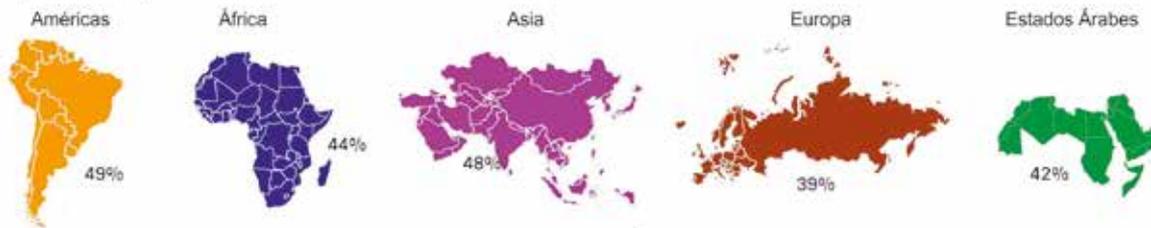


Participación femenina global en 2016



En todos los cursos impartidos en 2016 en Turín, en las Regiones y a distancia, el 46 % de los participantes eran mujeres

Mujeres en las Regiones en 2016



Cursos regulares



África y Europa alcanzaron respectivamente un 47 % y un 50 % de mujeres participantes. Las Américas alcanzaron un 38 %, Asia un 39 % y los Estados Árabes un 42 %.

Cursos en las Regiones



Para los cursos en las Regiones, África alcanzó un 48 %, Asia un 50 %, las Américas un 51 % y Europa un 45 %.

A distancia



La formación a distancia obtuvo muy buenos resultados, con un porcentaje próximo al objetivo. África alcanzó un 43 %, Asia un 52 %, las Américas un 50 % y Europa un 41 %.

Todas las actividades de Turín



El resultado global acusa la influencia de las actividades a medida, donde el Programa no tiene influencia directa en el proceso de selección. África alcanzó un 42 %, las Américas un 35 %, Asia un 40 % y Europa un 37 %.

Interregional



Las actividades interregionales alcanzaron, por regiones, un 41 % para África, un 44 % para Asia, un 49 % para las Américas y un 28 % para Europa.

Mujeres en las cúpulas sindicales y coordinadoras de género



■ Mujeres en las cúpulas (12,63 %) ■ Mujeres coordinadoras de género (9,47 %) ■ Mujeres en otros puestos (77,89 %)

Perfiles

En el análisis de las mujeres pertenecientes a las cúpulas sindicales, se tuvieron en cuenta los perfiles siguientes:

- Secretarías, presidentas, diputadas, ejecutivas, directoras, funcionarias senior
- Participantes con funciones de género dentro de su organización (coordinadora de género, miembro del comité de mujeres, etc.)

Temas de debate sugeridos para el CFS

- ¿Cómo puede ACTRAV mejorar el equilibrio de género de los participantes en el Programa?
- ¿Cómo puede ACTRAV garantizar que las organizaciones designadoras estén aún más concienciadas sobre la necesidad de alcanzar un equilibrio de género igualitario?
- ¿Cómo puede ACTRAV aumentar el número de mujeres que ocupan puestos de liderazgo?
- ¿Debería ACTRAV ofrecer formación específica destinada a las mujeres responsables sindicales?
- ¿Debería considerar el programa otros asuntos relacionados con la diversidad como la discapacidad?

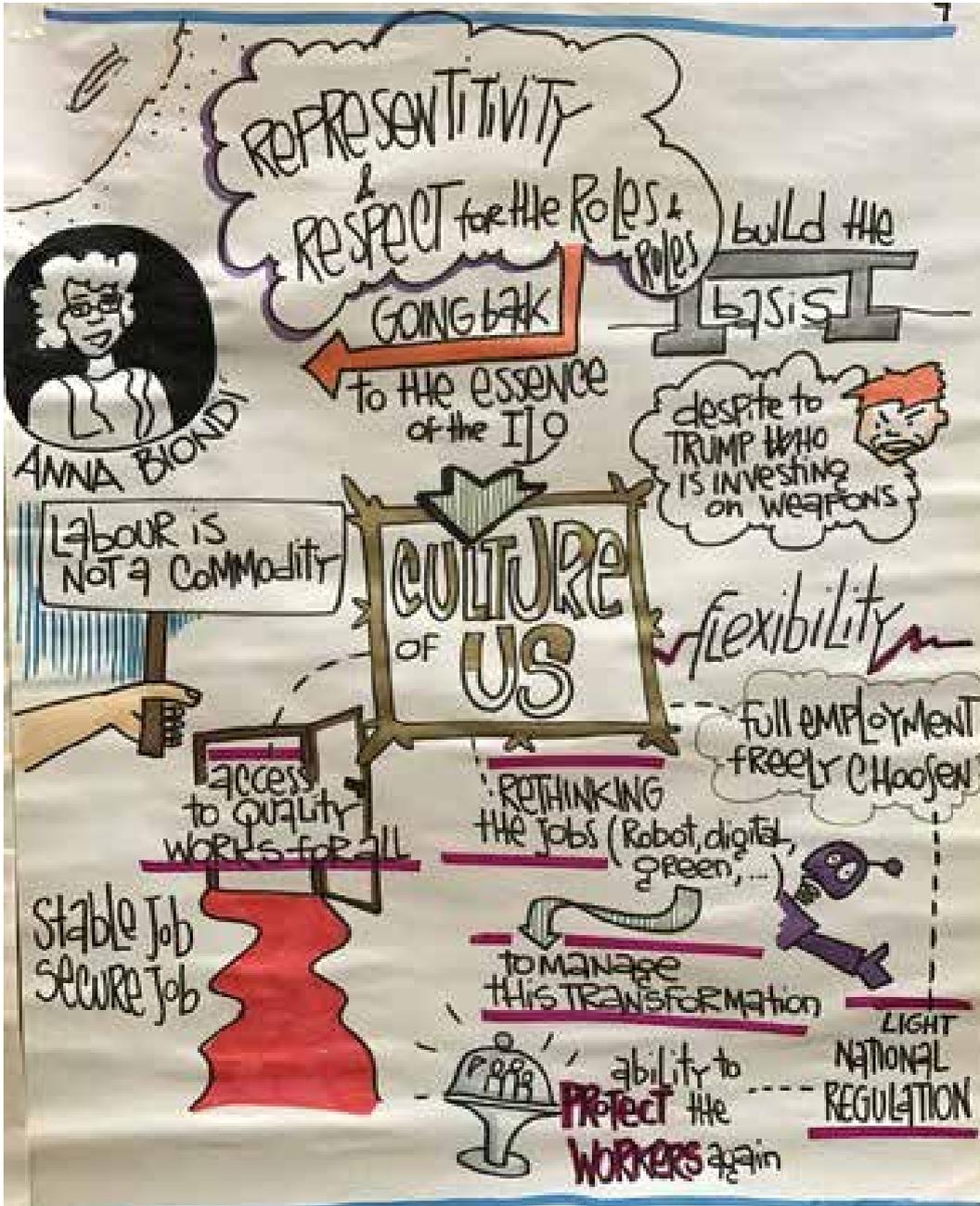
Acción

- Se pide al CFS que tome nota del trabajo necesario para alcanzar el equilibrio de género y que recomiende a ACTRAV Turín que siga haciendo del equilibrio de género una prioridad a la hora de seleccionar a los participantes, a los expertos y al personal de ACTRAV, y que
 - se emprendan actividades destinadas a aumentar el número de mujeres líderes sindicales;
 - se emprendan actividades para hacer un seguimiento de la formación de las mujeres participantes seleccionadas;
 - todos los materiales sean “a prueba de género”; y
 - todas las actividades de formación incluyan un componente de género específico.



Tema

“La Academia para jóvenes líderes sindicales en Europa”



Una ilustración creada a partir de los comentarios realizados por los participantes en la Academia juvenil durante el debate sobre el Futuro del trabajo

La Academia para jóvenes líderes sindicales fue un programa de formación global multidisciplinar, diseñado e impartido en inglés por ACTRAV CIF-OIT en colaboración con la Confederación europea de sindicatos (CES) y financiado por la CE.

Llevado a cabo en el periodo 2016-2017, pretendía aumentar los conocimientos, las aptitudes y las competencias de los jóvenes líderes sindicales y de los jóvenes profesionales sindicales en el campo del diálogo social y de la elaboración de políticas socioeconómicas, prestando una atención especial a la juventud.

En general, la Academia formó a cincuenta participantes de los veintiún (21) países siguientes: Albania, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Francia, ARYM, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Malta, Montenegro, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Serbia, España, Turquía y Reino Unido.

La Academia perseguía los siguientes objetivos:

- una mayor representatividad y visibilidad de los jóvenes trabajadores entre los miembros sindicales;
- unas estructuras juveniles consolidadas y una mayor participación juvenil en los órganos de toma de decisiones,
- ampliar los conocimientos sobre empleo juvenil, derechos de los jóvenes en el trabajo, organización, diálogo social y negociación colectiva, aprendizaje en el lugar de trabajo y temas relacionados, y
- la construcción de una red de jóvenes sindicalistas europeos.

La Academia contaba con cinco trayectorias de aprendizaje complementarias, seguidas de una Conferencia europea de la juventud:

Taller 1: Empleo juvenil y derechos de los jóvenes en el trabajo, CIF-OIT Turín

Taller 2: Trabajo y derechos sociales, CIF-OIT Turín

Taller 3: Aprendizaje sindical para la adquisición de nuevas habilidades y competencias, GWU School, La Valletta, Malta

Taller 4: Diálogo social y negociación colectiva, CIF-OIT Turín

Taller 5: Estrategias de organización y de comunicación, Budapest, Hungría

Conferencia europea de la juventud, Escuela de la UGT, Madrid, España



Junto a una tarea previa al curso, un elemento complejo de la Academia fue el mini curso en línea en la *plataforma iversity* sobre el tema de las normas internacionales del trabajo (NIT). Este consistía en diez clases en vídeo, cuestionarios y material de lectura organizado en tres módulos:

- i. Introducción a las NIT,
- ii. Control de las NIT y
- iii. Libertad de asociación, negociación colectiva y derecho a la huelga.

Además de la formación presencial, los participantes trabajaron las competencias de uso interactivo de herramientas innovadoras de aprendizaje a distancia como E-campus, la plataforma de formación del Centro internacional de formación de la OIT. La plataforma E-campus se utilizó antes, durante y después de la formación presencial con fines de reparto e intercambio de información sobre el curso, comunicación y colaboración, tareas previas al curso, evaluación de los conocimientos, comentarios y contenido multimedia. En las trayectorias 1 y 2 se utilizaron tabletas para la formación interactiva a través de E-campus, así como para los exámenes de adquisición de conocimientos.

Para obtener el **Certificado de finalización**, los participantes debían participar en tres o más trayectorias de aprendizaje (un mínimo de sesenta horas de formación presencial) y aprobar tres o más evaluaciones de adquisición de conocimientos con un resultado mínimo de 60/100.

De los cincuenta (50) participantes de la Academia, veintiséis (26) recibieron el certificado de finalización. Los demás participantes recibieron certificados de participación en trayectorias individuales.

La primera generación de la Academia fue alentadora, ya que los participantes demostraron un alto nivel de motivación, entusiasmo y compromiso, así como una gran voluntad de aprender y de recibir enseñanza, una apertura hacia las nuevas habilidades y tecnologías y nuevas ideas.

Temas de debate sugeridos para el CFS

- ¿Cuáles son los principales puntos fuertes de esta actividad?
- ¿Qué podría mejorarse en las ediciones futuras de esta Academia?
- ¿Cuáles son las áreas temáticas prioritarias que deben considerarse para el desarrollo de jóvenes líderes sindicalistas?
- ¿Sería útil ofrecer una trayectoria de formación específica para los jóvenes responsables sindicales? por ejemplo, temas clave que compongan trayectorias intermedias y avanzadas
- Esta actividad se limitó a Europa y se impartió solo en inglés. ¿Debería ampliarse esta actividad a otras regiones? ¿dónde?

Tema

“Talleres nacionales de evaluación”

Introducción

En 2016, el CFS decidió implementar una serie de talleres regionales de evaluación.

Cada taller de evaluación se llevó a cabo en un formato de tres días en:

- Medulin, **Croacia**; Nueva Delhi, **India**; Addis Abeba, **Etiopía** y Montevideo, **Uruguay**.

Objetivos

Los talleres de evaluación pretendían ***evaluar el impacto de las actividades de fortalecimiento de capacidades impartidas durante la última década por el Programa de actividades para los trabajadores a los sindicatos de cada región.***

Los participantes debían:

- Enumerar los resultados alcanzados por el Programa de actividades para los trabajadores en apoyo de los sindicatos dentro del área de fortalecimiento de capacidades;
- Identificar el uso realizado por los representantes sindicales de los conocimientos y habilidades adquiridos a través de su participación en las actividades anteriores ofrecidas por el Programa de actividades para los trabajadores;
- Examinar el papel y la eficacia de las organizaciones sindicales al iniciar el diálogo social y promover el Trabajo decente, incluyendo la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; y
- Evaluar las características principales en relación con las buenas prácticas desarrolladas, las lecciones aprendidas, las oportunidades y los desafíos.

¿Quién participó?

Todos los asistentes a los talleres de evaluación eran antiguos participantes del Programa de actividades para los trabajadores y, en general, se trataba de responsables sindicales con distintas funciones y experiencias en la representación y la actuación en nombre de sus organizaciones sindicales.



	Europa	Asia y el Pacífico	África	Américas	
				Formación presencial	Encuesta
Número de participantes (total)	23	25	20	20	54
Número de mujeres	10	9	8	10	26
Organizaciones sindicales participantes	1	5 sindicatos nacionales y 1 FSI	1	1	

Conclusiones principales

Los participantes de los talleres transmitieron los siguientes resultados.

- Fortalecimiento de las capacidades de los líderes y del personal profesional para garantizar el respeto de la justicia social y los derechos de los trabajadores, así como en la promoción de los intereses sociales y económicos de los trabajadores.
- Mejora de la capacidad organizativa, dando lugar a un aumento del número de sindicatos afiliados, así como del número de miembros.
- Aumento del efecto multiplicador sobre los derechos en el trabajo, las NIT y, en los casos relevantes, la legislación laboral nacional.
- Mejora del trabajo en equipo y en redes entre los antiguos participantes, así como un aumento de la interacción entre las organizaciones sindicales y los socios estratégicos.
- Adopción y ejecución de actividades específicas como la ejecución de políticas globales de género destinadas a reducir la brecha de género en la toma de decisiones y en la representación en las actividades sindicales.
- Mejoras de la igualdad de género en el empleo.
- Aumento de la capacidad para desempeñar papeles constructivos en el diálogo social y para representar a los trabajadores de manera eficaz a la hora de presentar peticiones basadas en conocimientos y en pruebas en distintos foros a escala nacional, regional e internacional.
- Mejora significativa del intercambio de información y de experiencias.
- Aumento del papel de primera línea de los sindicatos en el desarrollo de políticas nacionales relacionadas con el empleo, el Derecho del trabajo, la SST y los ODS.
- Inclusión de los intereses y preocupaciones de los trabajadores en los Programas nacionales de trabajo decente.

Las actividades de seguimiento de la formación incluyeron la ejecución de actividades sindicales como informes sobre liderazgo sindical, talleres de concienciación,

reuniones sindicales, casos de estudio, seminarios, participación en negociaciones colectivas y participación en manifestaciones sindicales.

Además, se indicó que algunos de los participantes fueron nombrados o elegidos para ocupar posiciones altas en sus sindicatos como resultado de su participación en los cursos de ACTRAV Turín. Por ejemplo, algunos antiguos participantes se convirtieron en:

- **Secretario nacional de la juventud**, para movilizar a más jóvenes del sector del ferrocarril para unirse al sindicato y, por ejemplo, formarlos sobre la ratificación de un Convenio de la OIT
- **Responsable de mujeres**, para coordinar un Programa nacional para las mujeres con el apoyo de la cúpula sindical
- **Responsable nacional de campaña**, para obtener el apoyo de los trabajadores a las marchas y manifestaciones sindicales
- **Negociador sindical**, para mejorar el bienestar y obtener otras prestaciones sociales para los miembros sindicales del sector del latón
- Un **negociador sindical** negoció 5 convenios colectivos tras su participación en el curso.
- Un **director de centro de formación sindical** pudo mejorar la dirección y la administración de un centro de formación sindical (Kolkata) tras haber completado un curso de ACTRAV Turín.
- Otro participante fue nombrado **Organizador nacional** para formar un sindicato estatal de trabajadores domésticos dentro del sindicato Apex y consiguió captar a 52 000 nuevos miembros.

Recomendaciones

En líneas generales, los participantes dijeron que el Programa de ACTRAV debería:

- seguir centrándose en la misión de la Oficina y, más ampliamente, de la OIT;
- mostrarse sensible a las necesidades de las regiones y de las organizaciones sindicales nacionales;
- proporcionar interpretación y traducción en los idiomas locales para permitir que las organizaciones envíen a participantes relevantes;
- centrar la formación en empoderar a los jóvenes y a las mujeres y tener más en cuenta los obstáculos a una mayor participación juvenil y femenina;
- ofrecer más formación centrada en la comunicación;
- fomentar un mayor uso de la formación a distancia en distintos idiomas;



- organizar cursos regionales sobre los sistemas y estrategias de formación laboral;
- explorar estrategias nuevas e innovadoras para la acción sindical colectiva;
- desarrollar recursos y actividades formativos relacionados con las estrategias sindicales para el uso de las TI/ Automatización / Robotización;
- centrarse en las estrategias y acciones sindicales para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS);
- centrarse en organizar a los desorganizados;
- producir una visión más actual de la formación sindical;
- fortalecer un enfoque que coloque los problemas en el lugar de trabajo como punto de partida para el fortalecimiento sindical; y
- seguir centrándose en la promoción del trabajo decente y en la inclusión de la diversidad y de la no discriminación.

En general, el proceso de evaluación ha reflejado una serie de mejoras significativas en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Es importante mencionar que el proceso de evaluación de 2016 se utilizará como referencia para comparaciones futuras.

Temas de debate sugeridos para el CFS

- *En general ¿tuvieron éxito los talleres de evaluación y se llevaron a cabo de la manera deseada por el CFS?*
- ¿Qué aspectos inesperados destacaron los talleres?
- ¿Debería realizarse esta actividad en el futuro? ¿de qué manera (en línea o presencial) y con qué frecuencia?
- ¿Cómo podría mejorarse el número de organizaciones sindicales participantes en estos talleres?
- ¿Qué asistencia podría prestarse a los centros sindicales nacionales para ayudarles a desarrollar una estrategia coherente de desarrollo de capacidades, donde los antiguos participantes del CIF-OIT se utilicen de manera eficaz en sus organizaciones respectivas?
- ¿Deberían utilizar todos los talleres una plantilla de evaluación general para determinar mejor los resultados obtenidos, el impacto y el uso de las competencias, la función y la eficacia de los representantes sindicales?
- ¿Faltaron elementos de evaluación que deberían añadirse en ediciones futuras?
- ¿Qué cuestiones principales surgieron en los talleres de evaluación con impacto en la orientación, la forma y el contenido del futuro programa de ACTRAV Turín?

Tema

“Academias globales para los trabajadores”

Antecedentes

En mayo de 2015, el Comité de formación sindical (CFS) del Centro internacional de formación de la OIT (CIF-OIT) decidió que el enfoque, la estructura y las operaciones de ACTRAV Turín en 2016-2017 deberían abarcar tres (3) tipos y/o categorías amplias de actividad formativa:

- a. **Organización de Academias globales para los trabajadores** (GWA) en el campus con
- b. **Programas regionales y subregionales para los trabajadores** que adopten la estructura, el contenido y los programas de las ; y,
- c. **Actividades de seguimiento** desarrolladas conjuntamente con la estructura regional de ACTRAV para analizar el impacto de las actividades formativas emprendidas.

También se acordó que deberían producirse y/o actualizarse los manuales y materiales formativos en función del tema de cada GWA. Estos recursos se desarrollarán y adaptarán en mayor medida al nivel regional o nacional a través de los programas regionales de ACTRAV Turín.

Se esperaba que la impartición de las GWA y de los programas regionales asociados intensificaran el apoyo al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores.

Objetivos

En general, las GWA pretendían contribuir a fortalecer las capacidades de los sindicatos para convertirse en socios activos y proactivos de las políticas, programas y actividades de la OIT.

Más específicamente, cada GWA estaba destinada a mejorar las competencias específicas del personal sindical profesional principalmente procedente de los centros sindicales nacionales y de los sindicatos sectoriales.

Diseño y contenido del programa

Cada GWA fue una **actividad de formación de dos semanas** durante la cual se ofreció a los participantes la oportunidad de disfrutar de un entorno de aprendizaje rico y flexible con la participación de algunos de los mejores expertos internacionales.



Se impartieron 3 GWA sobre los temas siguientes:

1. **Objetivos de Desarrollo Sostenible: políticas y planes de acción sindical,**
2. **NIT con una atención especial a la libertad de asociación y a la negociación colectiva**
3. **Transición de la economía informal a la economía formal: estrategias sindicales y seguimiento del debate de la CIT**

Las GWA permitieron a los participantes adoptar una perspectiva internacional sobre las cuestiones políticas a través de un análisis comparativo y del intercambio de experiencias. Se trató de una oportunidad única para trabajar en red entre ellos y con un amplio conjunto de expertos internacionales sobre el fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Participantes

La participación en las GWA aplicó la política y el procedimiento de selección normales establecidos. Por lo tanto, el Secretario del Grupo de trabajadores de la OIT se encargó de seleccionar los sindicatos que debían nombrar a los participantes apropiados para las GWA. El cuadro siguiente presenta un desglose del número de participantes de cada GWA, el número de mujeres, los países representados y la distribución por regiones:

Título	Lenguas del curso	Núm. participantes	Países representados
1. Objetivos de Desarrollo Sostenible: Políticas y planes de acción sindicales	inglés, francés y español	29 (15 mujeres)	26 <i>Desglose regional:</i> <ul style="list-style-type: none"> • África – 8 • Américas – 7 • Asia y el Pacífico - 8 • Europa – 1 • Estados Árabes - 1 • OIT - 1
2. NIT con una atención especial a la libertad de asociación y a la negociación colectiva ¹	inglés, francés y español	16 (10 mujeres)	16 <i>Desglose regional:</i> <ul style="list-style-type: none"> • África – 4 • Américas – 5 • Asia – 4 • Europa – 3
3. Transición de la economía informal a la economía formal: Estrategias sindicales y seguimiento del debate de la CIT	inglés, francés y español	25 (10 mujeres)	22 <i>Desglose regional:</i> <ul style="list-style-type: none"> • África – 11 • Américas – 5 • Asia – 3 • Europa – 1 • Estados Árabes - 2

¹*Durante la segunda semana, otro grupo interregional trabajó en las “estrategias sindicales sobre las Normas internacionales del trabajo y la legislación laboral”. Este taller se organizó con la Unidad del derecho del trabajo y reforma en la sede central con fondos del RBSA. Hubo 22 participantes (10 mujeres)*

Innovaciones de las GWA

a. Metodología orientada al participante

La singularidad de la impartición de las GWA fue la incorporación de **sesiones optativas y en grupo** dentro del curso de dos semanas. Las optativas permitieron a los participantes elegir una trayectoria formativa adecuada a sus intereses sobre un tema y/o habilidad específica. Las sesiones en grupo y optativas abarcan un programa de 2-3 días y se organizaron en torno a las trayectorias formativas principales (1-2 temas por semana).

b. Las GWA contribuyeron directamente a la finalización del material de ACTRAV

En la GWA sobre los ODS, la mayoría de las sesiones se construyeron en torno al borrador del **“Manual de referencia sindical de ACTRAV sobre la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”**. Su objetivo era capacitar a los participantes para realizar una evaluación crítica sobre el borrador del manual y suscitar comentarios sobre su contenido y su utilidad.

La **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) - Guía para los trabajadores** de ACTRAV también se probó durante la GWA “Facilitar las transiciones”. Durante el curso, los comentarios de los participantes sobre el borrador de la Guía se recogieron a través de un cuestionario Survey Monkey, así como en una sesión específica programada hacia el final de la formación.

Respecto a la academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, es de destacar el material audiovisual elaborado en francés y castellano con motivo de la actividad con el apoyo de ACTRAV Ginebra a través de la iniciativa de la Global Labour University.

c. Uso del e-campus

En todas las GWA, el proceso de aprendizaje contó con la utilización del E-campus, la plataforma formativa del Centro Internacional de Formación de la OIT.

En el caso de la GWA sobre Normas Internacionales el E-campus definido incluyó el material formativo audiovisual en los tres idiomas, y previamente diseñado en su versión inglesa para la primera edición del MOOC sobre Normas Internacionales del Trabajo.

d. “Aprendizaje móvil con tabletas”

Durante las GWA, los participantes recibieron tabletas para acceder a todo el material en los tres idiomas de trabajo de la GWA. Las tabletas proporcionaron a los participantes acceso en línea, favoreciendo la participación y las contribuciones durante la GWA.



Resultados

a. Evaluación de fin curso

Las puntuaciones de la evaluación de fin de curso de las GWA fueron de 4,44, 4,43 y 4,44, superando la referencia media del CIF-OIT, situada en 4,28.

b. Acciones de seguimiento

Los participantes desarrollaron planes detallados destacando las acciones necesarias para alcanzar metas y objetivos específicos ligados a las prioridades del sindicato/ organización y a el/los tema(s) de la GWA.

Paralelamente a estos planes de acción, los mensajes enviados por los participantes en e-campus revelaron que se estaban llevando a cabo acciones continuadas en fase con dichos planes de acción. A continuación se detallan dos ejemplos de estos mensajes:

GWA sobre ODS: Carmen Benítez, Especialista de ACTRAV para las Américas

Queridos/as compañeros/as,

Comparto con ustedes la última declaración de la CSA presentada a la OEA (Organización de Estados Americanos) en el marco de su Asamblea.

Existe un fuerte compromiso en torno a la agenda de desarrollo 2030. El documento está en inglés y en español. Como saben, la CEPAL es la Comisión de las Naciones Unidas encargada de los informes regionales. Un grupo de sindicalistas de las Américas representantes de la CSA celebraron una reunión con su Directora, Alicia Bárcena, quien afirmó que iba a apoyar la participación sindical en todo el proceso. Es un buen resultado.

Carmen Benítez.

Dña. Naome Chakanya de Zimbabue, también participante de la GWA sobre los ODS escribió el artículo “Objetivos de desarrollo sostenible y sindicatos en Zimbabue” (<https://www.ituc-csi.org/SDGs-Zimbabwe-LEDRIZ>) que fue publicado en la página web de la CSI.

Temas de debate sugeridos para el CFS

- En general ¿contribuirá la impartición de las GWA a la estrategia más amplia de ACTRAV de formación global formada por programas regionales y subregionales?
- ¿Cumplieron las GWA los objetivos fijados por el CFS?
- ¿La duración de las Academias (dos semanas presenciales) era adecuada para los temas impartidos?
- ¿Podría variar la duración de las Academias en función del tema o del público objetivo?
- ¿Cuáles fueron las principales lecciones aprendidas de la práctica de “grupos”? ¿debería prolongarse dicha práctica?
- ¿Hasta qué punto es importante que se desarrolle material de formación específico paralelamente a la impartición de las academias?
- ¿Hasta qué punto sería importante centrarse en utilizar tecnología como las tabletas para el aprendizaje?
- ¿Debería prestarse mayor atención al perfil deseado de los participantes?
- Si ACTRAV Turín ofreciese más Academias ¿qué temas deberían abordar?



Formación a distancia y cursos mixtos

En 2016, se registró un nuevo aumento de la formación a distancia. La formación a distancia siempre ha sido un pilar fuerte del programa de formación de ACTRAV para las Américas. En 2016, el Programa llevó a cabo siete cursos a distancia y dos cursos mixtos completos. Se implementaron dos cursos a distancia para África, cuatro cursos a distancia y dos cursos mixtos para las Américas, un curso a distancia para Asia y el primer curso interregional a distancia. Los cursos a distancia y mixtos representaron el **41 %** del número total de participantes formados por ACTRAV.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA Y MIXTAS 2015 - 2016

Región	Nº de actividades		Nº de participantes		Hombres		Mujeres	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
América Latina	4	5	367	547	233	274	134	273
África	1	2	18	91	7	52	11	39
Asia		1		23		11		12
Europa			2	17	2	10		7
Interregionales		1						
Total	5	9	387	678	242	347	145	331

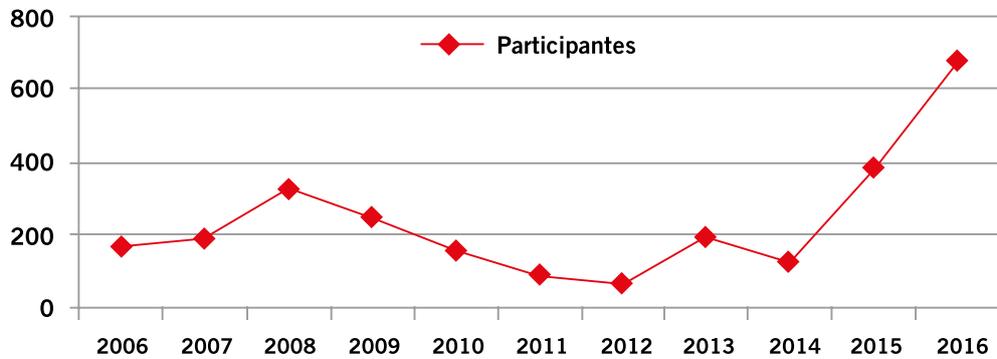
El siguiente cuadro muestra el número de cursos y de participantes entre 2006 y 2016

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA Y MIXTAS 2006-2016

Año	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Núm. total de cursos	7	10	13	17	5	3	3	4	3	5	9
Total participantes	167	190	327	245	155	93	65	192	127	387	678

El diagrama de abajo muestra la tendencia en el número de participantes de los cursos a distancia y mixtos.

Participant's age in core courses 2016



Como indica este apartado del informe, las modalidades de formación a distancia y mixta alcanzan a un número creciente de participantes de ACTRAV.

El diagrama de abajo pone todo esto en perspectiva, relacionándolo con las cifras totales del Programa 2016.

Para 2016	Por aprendizaje mixto y a distancia	Total del Programa ACTRAV	% por aprendizaje mixto y a distancia
Núm. de actividades de formación	9	49	18%
Núm. de participantes	678	1641	41%
Núm. de días de formación	92	311	30%
Núm. de días/ participantes	7769	12893	60%

“ *Un proceso de aprendizaje a distancia no es un proceso fácil de promover, producir y gestionar, pero una vez que está en marcha, se trata de una herramienta increíblemente potente para reducir las brechas económicas, sociales, culturales y, sobre todo, digitales, y todo ello sin ningún tipo de discriminación. ¡Todos podemos beneficiarnos de las ventajas de las nuevas tecnologías!* ”

Participante de ACTRAV



Temas de debate sugeridos para el CFS

- ¿Debería el Programa seguir atrayendo a un número creciente de participantes a través de las modalidades a distancia y mixtas?
- ¿Debería el Programa ofrecer temas y actividades específicos y especializados *solo mediante formación a distancia*?
- ¿Cómo podemos seguir mejorando las competencias de los formadores y expertos para impartir el Programa en línea?
- ¿Cuál es la mejor manera de impartir el programa en todas las regiones?
- ¿Cómo puede el aprendizaje mixto mejorar las actividades formativas?
- ¿Cómo pueden contribuir los miembros del CFS a una mayor promoción de las oportunidades de la formación a distancia?
- ¿Estarían disponibles los miembros del CFS para grabar entrevistas digitales que pudieran utilizarse en cursos de formación a distancia y mixtos específicos?

Garantizar la calidad

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

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

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

Herramientas de evaluación del CIF-OIT

El CIF-OIT hace uso de una metodología de evaluación independiente del personal formativo y de los directores de actividades. Las respuestas son completamente anónimas.

Los resultados se presentan en forma de gráfico estándar y se produce un gráfico “radar” de actividades. Véanse los diagramas siguientes, figuras 1 y 2.

Resultados de la evaluación 2016

Los resultados de 2016 muestran que:

Las actividades de ACTRAV reciben una puntuación de evaluación superior a la media de puntuación del CIF-OIT (véase la figura 1); y

ACTRAV 2016 y CIF-OIT 2016

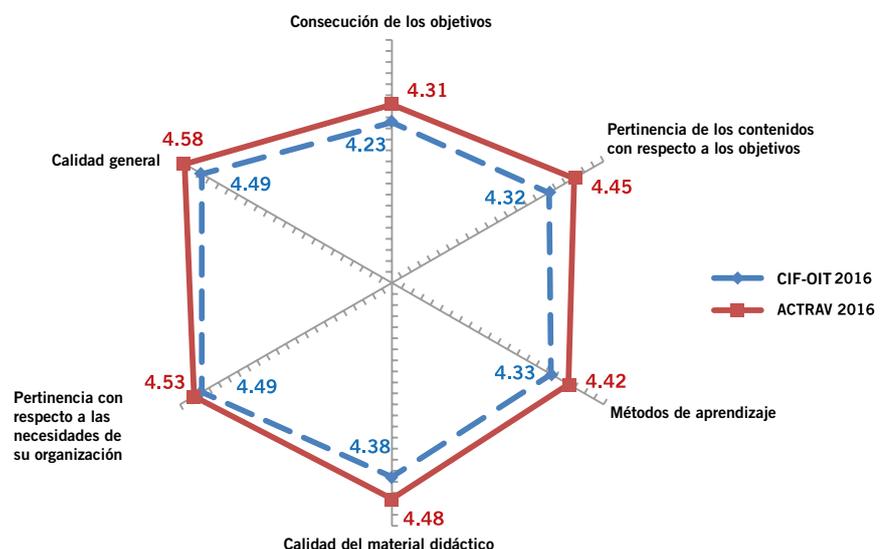


Figura 1



La puntuación de ACTRAV para 2016 muestra una mejora significativa respecto al año anterior, 2015 (véase la figura 2).

ACTRAV (2015-2016)

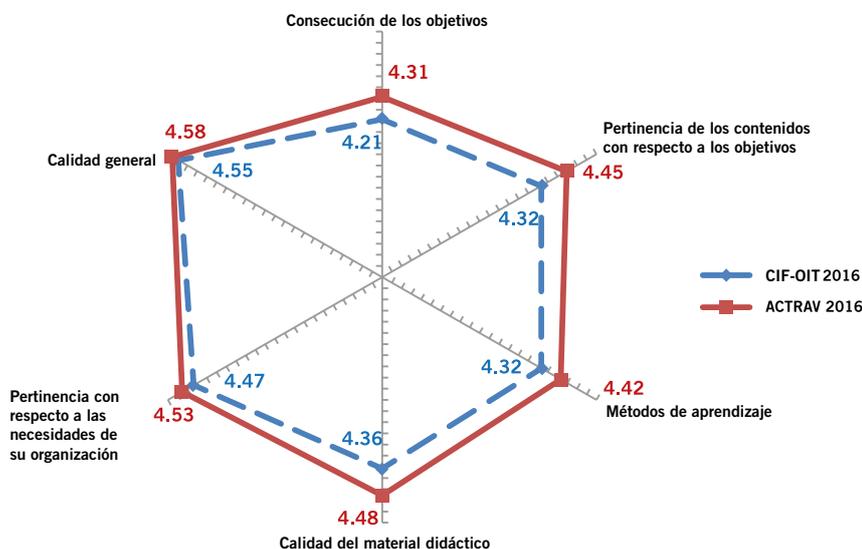


Figura 2

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

Los participantes que asisten a las sesiones formativas de ACTRAV Turín suelen otorgar una puntuación alta a su formación en el sistema de evaluación del CIF-OIT. Los participantes de ACTRAV valoran la formación que reciben. Esto queda patente en las evaluaciones de fin de curso, donde los participantes otorgan a las actividades de formación de ACTRAV una de las mayores puntuaciones encontradas en el campus del CIF-OIT. Existen varias razones interrelacionadas para ello:

1. El programa de ACTRAV tiene muy en cuenta los contextos de los participantes, incluidas sus necesidades, metas y objetivos.
2. El equipo de formación de ACTRAV comparte valores y comportamientos que merecen el respeto de los participantes.
3. El enfoque de aprendizaje de ACTRAV favorece el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas, así como la elaboración de planes de acción prácticos por parte de los participantes.
4. La formación de ACTRAV valora las competencias, los conocimientos y las experiencias de los participantes.
5. La formación de ACTRAV incita a los participantes a fortalecer sus conocimientos y su entendimiento.
6. La formación de ACTRAV integra toda una serie de técnicas que incluyen el aprendizaje mutuo, el aprendizaje individual y colectivo, el trabajo en grupo estructurado y las actividades individuales.

7. El enfoque de la formación de ACTRAV es inclusivo y tiene en cuenta la diversidad de las necesidades de un amplio abanico de participantes.

Plan de evaluación de ACTRAV Turín

La evaluación favorece la toma de decisiones que, a su vez, da lugar a mejoras. Sin embargo, el uso de los resultados de la evaluación se reducirán en gran medida a no ser que se analicen los resultados y se saquen lecciones.

Normalmente, en la formación sindical resulta útil determinar de manera sistemática:

1. si los participantes han cumplido las metas y objetivos de la actividad formativa; y
2. cómo aplican los participantes su competencias y conocimientos en las actividades posteriores a la formación.

Por consiguiente, en el Programa de actividades para los trabajadores de 2017-2018, ACTRAV Turín trabajará en la implementación de seis niveles de evaluación.

Nivel	¿Qué se evalúa?	¿Cuándo?	¿Cómo?
1	Reacción de los participantes ante la formación	Todas las actividades de formación	Evaluación del CIF-OIT
2	Revisión por director de actividades de la formación	Todas las actividades de formación	Evaluación de ACTRAV Turín
3	Los participantes muestran que han cumplido las metas y objetivos de la formación	Todas las actividades de formación	Evaluación del Tutor de ACTRAV Turín
4	Determinar el impacto de la formación	Actividades de formación seleccionadas	ACTRAV Turín
5	Cotejo y evaluación de los datos	Todas las actividades de formación	CIF-OIT y ACTRAV Turín
6	Demostrar que la formación es conforme a los objetivos estratégicos y operativos de ACTRAV y del CIF-OIT	Todas las actividades de formación	ACTRAV Turín

Temas de debate sugeridos para el CFS

- ➔ ¿Qué otros factores sugeriría el CFS para determinar la calidad del Programa de actividades para los trabajadores?
- ➔ ¿Cómo podemos ver si los participantes han cumplido las metas y objetivos de la actividad formativa?; y
- ➔ ¿Cómo podemos ver cómo aplican los participantes su competencias y conocimientos en las actividades posteriores a la formación?

Acción

- ➔ Se pide al CFS que apruebe el Plan de evaluación de ACTRAV Turín

Este apartado se centra en seis estudios de casos extraídos de las actividades del Programa de 2016.

Los siguientes estudios de casos describen el viaje formativo de algunos participantes de ACTRAV y muestran la ejecución de acciones sindicales específicas como resultado de las actividades formativas.

Pueden presentarse muchos estudios de casos. Los estudios de casos presentados proceden de actividades estándar realizadas con participantes típicos y construidas en función de sus áreas temáticas y preocupaciones, y muestran la aplicación potencial de las competencias y conocimientos adquiridos a través de su participación exitosa en el programa de ACTRAV.

APARTADO

C

10. Estudios de casos

- Promover el reconocimiento de los sindicatos en Nigeria
- Acción para la migración laboral en las Américas
- Actividad de los sindicatos filipinos en “Comercio y empleo”
- Hacia un sistema de formación sindical centralizado en Croacia
- ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT





10. Estudios de casos

Estudio de caso

Promover el reconocimiento de los sindicatos en Nigeria

ACTRAV Turín sigue haciendo mucho hincapié en la formación sobre las Cadenas mundiales de suministro. Esta área de actividad ha permitido a los sindicatos de África desarrollar su entendimiento relativo a la incidencia de la explotación que experimentan los trabajadores en las actividades de las EMN, sus filiales y proveedores que operan en las CMS.

Los trabajadores siguen indicando que la influencia de las EMN en las políticas públicas contribuye en gran medida a una “carrera descendente”, deteriorando los salarios y las condiciones de trabajo, restringiendo los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación, socavando la negociación colectiva y el derecho a la huelga, limitando el alcance de la cobertura de los convenios colectivos y debilitando las normas del trabajo y las buenas prácticas en las relaciones industriales.

Un análisis de las implicaciones de estas medidas adversas en los trabajadores, la sociedad y el medio ambiente ha incitado a muchos sindicatos africanos a redoblar esfuerzos para aumentar su número de miembros y la organización sindical, con vistas a construir organizaciones sindicales representativas con un mayor poder de negociación y una mayor influencia.

Por ejemplo, Eustace Imoyera James, miembro del personal del Congreso de Trabajadores de Nigeria (NLC) desarrolló un plan de acción llamado **“Organización en Shoprite,”** en un taller regional sobre **“Cadenas mundiales de suministro y estrategias sindicales”** celebrado en Lomé, Togo del 29 de febrero al 11 de marzo de 2016. Este Plan de acción fue adoptado por la cúpula del NLC y se está utilizando para iniciar el proceso de organización de los trabajadores de **“Shoprite”** – uno de los principales supermercados del país.

Gracias a él, los trabajadores de **“Shoprite”** están debatiendo con su empleador para obtener el reconocimiento pleno de su sindicato. Esto no solo les ha otorgado cierto nivel de protección legal, sino que también abre el proceso de negociación con el empleador acerca de las cuestiones fundamentales como los salarios y las condiciones de trabajo, incluyendo la jornada de 8 horas, el pago de las horas extraordinarias voluntarias y las bajas, las prestaciones de seguridad social, la SST y la resolución de litigios, etc.



Además, el Congreso de Trabajadores de Nigeria ha respaldado la campaña sobre **“acabemos con la doctrina corporativa”**. Este respaldo dio lugar a la celebración de protestas callejeras en las principales ciudades de Nigeria, y atrajo a más de 3000 trabajadores de centrales laborales nacionales de Nigeria, NLC y TUC el 9 de febrero de 2017.

Estas manifestaciones obtuvieron el apoyo de la sociedad civil y captaron la atención del Gobierno de la República Federal de Nigeria. Esta acción logró que el Profesor Yemi Osibanjo, Vicepresidente de la República Federal de Nigeria garantizase a NLC y TUCN el compromiso del Gobierno a dedicar una atención prioritaria a las peticiones de los trabajadores y a forjar una alianza sólida con ellos para avanzar en la agenda de desarrollo del país. Tras todo ello, se celebraron reuniones con la Oficina de Inversión Social para debatir los programas del Comité presidencial de programas sociales. Actualmente, se está haciendo un esfuerzo para permitir que el NLC participe plenamente en los programas.



Estudio de caso

Plan de Acción Sindical sobre la migración laboral – Jaime Quispe, COB

La primera participación de la CENTRAL OBRERA BOLIVIANA en una actividad regional de formación en el Centro de Turín (A209003), del 3 al 14 de Octubre de 2016, en la persona de su Secretario de Organización, D. Jaime Quispe, dio como resultado la presentación de un completo plan de acción, a trasladar a la ejecutiva de la Organización y que representa un firme compromiso con la inclusión de la problemática laboral migrante en la agenda político sindical de la organización.



Se hace especialmente importante la puesta en valor de los planes de acción con los que culminan las actividades regulares de ACTRAV Turín, y que sirven como orientadores de la acción formativa y sindical a asumir por las organizaciones sindicales participantes, sirva este ejemplo como prueba de ello.

A continuación se muestran algunos elementos de dicho plan de acción.

Plan de acción a desarrollar desde la COB con las Centrales Obreras Departamentales, pueblos fronterizos y países de destino. La Central Obrera boliviana, conscientes de la gran necesidad de proteger a los compañeros y compañeras migrantes, pone de manifiesto lo siguiente.

1.- Las organizaciones sindicales deben empezar a discutir la problemática migratoria y adoptar una política para fines de protección a los compañeros y compañeras migrantes, por la grave situación de vulnerabilidad y debilidad de los que buscan la necesidad de un empleo.

2.- Los trabajadores y las trabajadoras migrantes a pesar de su irregularidad son víctimas de explotación, también podemos decir que participan activamente en la contribución de crecimiento económico en nuestros países generando desarrollo, por lo que el sacrificio en este sentido debe ser protegido.

3.- La COB impulsara una acción conjunta del movimiento sindical nacional e internacional, para lograr el respeto, cumplimiento y reconocimiento de los derechos laborales, seguridad social y previsional de los y las trabajadores migrantes, en base a la ratificación de los convenios 97 y 143 de la OIT en materia de migración.

4.- la COB impulsara el diseño de formulación de políticas sindicales, para que sea parte de las políticas de Estado en materia de migraciones laborales, a través de un PLAN SINDICAL que pretenda plasmar los derechos de los y las trabajadores migrantes.

5.- La COB como resultado de sus actividades sindicales sostenidas a lo largo del proceso, reafirmar a en los talleres seminarios y ampliados nacionales.

6.- El PLAN DE ACCIÓN producto a los testimonios y vivencias de las propias trabajadoras y trabajadores participantes, proponen principios, objetivos, acciones y cometidos que tienen a la protección de las compañeras y los compañeros migrantes en base a políticas públicas y sindicales integrales de derecho y de diálogo social.

7- Como primera actividad para ayudar a los trabajadores que están en los diferentes países, como primera instancia hacer un intercambio de centrales en las fronteras (y en las principales ciudades donde se asientan) y visita a los trabajadores en Argentina bilateralmente primero con las organizaciones similares.

Conocer las organizaciones de la comunidad boliviana en el país de acogida, sus lugares de trabajo, los territorios donde viven, sus necesidades.

Realizar encuentros de intercambio entre la COB y los trabajadores bolivianos en los países de acogida, para establecer prioridades y avanzar en la definición de planes de acción conjunto que contengan sensibilización y formación en derechos, la organización de los trabajadores en las organizaciones sindicales del país de acogida.

Establecer mecanismos que propicien el dialogo social para garantizar los derechos laborales de trabajadores en el país de acogida y evitar así situaciones de súper explotación.

Avanzar en campañas que eviten las campañas fraudulentas para evitar la trata.



Estudio de caso

Actividad de los sindicatos filipinos en “Comercio y empleo”



En 2016, ACTRAV impartió un curso sobre “*Fortalecer las estrategias sindicales para abordar el impacto de los acuerdos sobre inversión y comercio en el trabajo decente y el desarrollo sostenible*” destinados a ampliar el discurso y garantizar que los sindicatos obtengan información, conocimientos y competencias actualizados y relevantes para abordar las implicaciones (potenciales y prevalecientes) de los acuerdos de libre comercio e inversión, especialmente en las dimensiones sociales y del trabajo.

Este curso sirvió para proseguir el diálogo, el debate y la planificación estratégica para una acción sindical eficaz y orientada a los resultados para abordar el impacto de la liberalización comercial y de los acuerdos comerciales sobre trabajo decente y desarrollo sostenible. Los participantes también debían aportar actualizaciones y contribuciones relacionadas con sus propios países, especialmente sobre las acciones llevadas a cabo tras la última actividad de diciembre de 2015.

Los representantes de los sindicatos filipinos, TUCP y SENTRO, fueron algunos de los participantes de este programa de fortalecimiento de capacidades destinado a aumentar el nivel de entendimiento de las políticas de liberalización económica, integración económica y acuerdos internacionales sobre inversión y comercio, así como sobre la manera de hacer frente a los desafíos que estas políticas plantean para el movimiento laboral filipino y en la región de Asia y el Pacífico. Durante el taller, los participantes desarrollaron planes de acción sindicales eficaces y orientados a los

resultados para abordar el impacto de la liberalización comercial y de los acuerdos comerciales sobre trabajo decente y desarrollo sostenible.

Tras asistir al curso, TUCP y SENTRO participaron activamente en un proyecto financiado por la OIT y la UE sobre ***Fortalecer el impacto del comercio en el empleo en Filipinas (STRENGTHEN)*** en Filipinas. El proyecto pretende reforzar la dimensión del empleo en las políticas y programas relativos al comercio internacional a través de un mejor análisis, una elaboración de políticas más coherente y un mayor número de programas destinados a favorecer la creación y la mejora del empleo.

Seleccionados tras varias entrevistas a los participantes de TUCP y gracias a sus planes de acción, David Diwa y Arthur Basea fueron invitados a representar a los sindicatos en el proyecto STRENGTHEN. Durante las reuniones del proyecto y las actividades posteriores, ambos participantes afirmaron que “los debates que tuvieron lugar en la formación de ACTRAV Turín fueron muy útiles para reforzar su implicación y su participación en el proyecto”. Gracias a los materiales distribuidos, pudieron “*articular mejor las posiciones sindicales sobre las cuestiones relativas al comercio e influir en el curso de la ejecución del proyecto*”. Una de sus peticiones fue la necesidad del proyecto “prestar una mayor atención a los vínculos entre el comercio y las normas del trabajo, especialmente en lo relativo a los Convenios de la OIT C87 y C 98”. Tanto TUCP como SENTRO forman parte del “Grupo de trabajo sobre políticas” del proyecto.

Estas declaraciones fueron confirmadas por el Coordinador del proyecto STRENGTHEN, quien expresó su satisfacción por la participación activa de los sindicatos, especialmente TUCP y SENTRO, en las actividades del proyecto. Como resultado de las propuestas sindicales, el proyecto está examinando la posibilidad de poner en marcha una actividad sobre “Comercio y Normas del trabajo” para capacitar a los socios del proyecto en torno a esta cuestión. El coordinador también afirmó que “hay un consenso y un reconocimiento emergentes entre las agencias gubernamentales para encontrar maneras de incluir la voz de los trabajadores en las consultas sobre el comercio”. En consecuencia, los sindicatos están aportando “recomendaciones sólidas y fijando orientaciones y estrategias para garantizar el éxito de la ejecución del proyecto”.



Estudio de caso

EDUCA@SSSH – hacia un sistema de formación sindical centralizado en Croacia



Un elemento importante del trabajo del equipo de ACTRAV Turín es la construcción de sinergias entre la formación del CIF-OIT y de ACTRAV y el desarrollo de los sistemas nacionales de formación sindical, así como el seguimiento del impacto de la formación gracias al contacto con nuestros antiguos participantes.

Un buen ejemplo para ilustrarlo fue el taller nacional de evaluación “El impacto de los programas de formación sindical: lecciones aprendidas y caminos a seguir”, organizado del 4 al 6 de abril de 2016 en Croacia, en colaboración con la Unión de sindicatos autónomos de Croacia (SSSH).

En el lapso 2005-2015, el CIF-OIT y ACTRAV formaron a 86 representantes sindicales de la SSSH y sus federaciones sectoriales afiliadas. La mayoría fueron formados en los proyectos sectoriales de diálogo social financiados por la UE e implementados en colaboración con las Federaciones sindicales europeas (industriAll-Europe, EF-BWW, EFFAT, UNI-Europa y ETF).

Este taller marcó un hito importante, ya que reunió a responsables de formación, líderes y expertos técnicos clave de la confederación nacional y de las principales federaciones sectoriales para analizar los logros conseguidos y los desafíos abordados hasta la fecha cuando la formación sindical estaba completamente descentralizada y para debatir los caminos a seguir hacia un sistema de formación sindical centralizado, más eficiente y de mayor calidad.

Organizado como preámbulo a la sesión del Comité ejecutivo de la SSSH del 11 de abril de 2016, que adoptó por unanimidad el nuevo sistema de formación sindical llamado EDUCA@SSSH, el taller dio lugar a un debate estratégico sobre la manera de transponer las decisiones políticas al programa de formación sindical, de impulsar las oportunidades para una formación sistemática a todos los niveles y de encontrar soluciones que permitan utilizar la formación para fortalecer la organización.

La metodología interactiva utilizada durante todo el taller dio lugar a un debate abierto y detallado que permitió superar todas las cuestiones polémicas potenciales entre los niveles sectorial y transversal. ***El resultado final llegó la semana siguiente, con la decisión sobre el nuevo sistema de formación sindical centralizado, que fue adoptado por consenso.***



Nediljka Buklijaš, miembro del equipo EDUCA@SSSH, participante en la Academia para jóvenes líderes sindicales del CIF-OIT/ACTRAV - CES

“ *Dado que ya estoy trabajando en el área de la formación, y más específicamente en la ejecución de un nuevo sistema de formación sindical, EDUCA@SSSH, estoy seguro de que los conocimientos sobre formación sindical que he adquirido en la Trayectoria 3 de la Academia me ayudarán a entender la importancia del aprendizaje sindical para los sindicatos. Seguiré siendo embajadora y promotora de la formación sindical en mi sindicato, así como entre los jóvenes activistas.* **”**



Estudio de caso

ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT

Promover el diálogo social y las relaciones industriales en el sector de la confección de Bangladesh

Este estudio de caso pone de relieve un área de trabajo importante para el CIF-OIT, y donde ACTRAV Turín se enorgullece de estar implicado.



En respuesta al derrumbe del Rana Plaza en abril de 2013, que acabó con las vidas de 1 136 trabajadores, la OIT lanzó un programa de apoyo al Plan de acción nacional tripartito sobre seguridad contra incendios e integridad estructural. El proyecto “Mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección” implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de los gobiernos de Canadá, Países Bajos y el Reino Unido. El programa, de tres años y medio (octubre de 2013 - junio 2017), se centra en mejorar la seguridad de los edificios de las fábricas de confección, los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo generales en Bangladesh.

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

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

Estas actividades ofrecieron a los organizadores y formadores sindicales la oportunidad de aumentar y fortalecer sus conocimientos, actitudes y capacidades sobre Seguridad y salud en el trabajo (SST), derechos de los trabajadores, libertad de asociación y negociación colectiva entre otros temas.

Los miembros cualificados del grupo regular, en su mayoría de NCCWE e IBC, también recibieron el apoyo financiero y técnico apropiado para poner en marcha actividades de seguimiento orientadas a aumentar la concienciación y los conocimientos de los trabajadores de la confección en los temas mencionados, capacitándolos para desarrollar y llevar a cabo acciones relevantes a escala sindical y empresarial.

Una de las formadoras formadas en el proyecto es China Rahman, líder sindicalista de IBC activamente implicada en la serie de cursos de fortalecimiento de capacidades organizados por ACTRAV Turín en el marco del proyecto. La Sra. Rahman desarrolló un plan de acción para organizar a los trabajadores sindicales en tres (3) áreas geográficas con gran presencia de trabajadores de la confección: Gazipur, Mirpur y Dhaka.

Pese a los enormes desafíos, como la situación política en el país y las percepciones negativas de la policía local, la comunidad local y los empleadores respecto a los sindicatos, la Sra. Rahman se las arregló para realizar ajustes en su plan y organizar actividades para obtener el apoyo de los trabajadores sobre la importancia de la SST y de organizar comités de SST. La Sra. Rahman consiguió llegar a 90 trabajadores de la confección, cuya mayoría eran mujeres y quienes obtuvieron una voz para expresar sus reclamaciones. Las mujeres formadas negociaron con éxito varias mejoras en el lugar de trabajo, como la disponibilidad de agua potable, los aseos para mujeres y los equipos de protección personal. Sin embargo, la Sra. Rahman afirma que las mujeres necesitan más formación y más concienciación sobre la SST. Según la Sra. Rahman, el apoyo de la OIT es fundamental en esta etapa en que **“los trabajadores y los sindicatos están ganando terreno para mejorar las condiciones de los trabajadores del sector de la confección”**.

APARTADO

D

Este apartado incluye:

11. Actividades planificadas y ejecutadas en 2017
12. Propuestas de cursos regulares de 2018
13. Cursos regulares sugeridos para 2019





11. Programa de Actividades para los Trabajadores

Actividades planificadas y ejecutadas en 2017

Esta lista de actividades fue aprobada por el CFS en la reunión de abril de 2016.

Las actividades sombreadas son actividades regulares.

Todas las actividades enumeradas como “*Formación de seguimiento sobre el fortalecimiento de la acción sindical conjunta sobre trabajo decente para los trabajadores migrantes (Bangkok)*” han sido implementadas a día de hoy (05/2017).

CÓDIGO COORD	CÓDIGO ORACLE	ESTATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	IDIO-MA	FINANCIACIÓN DE PATROCINADORES
A1710562	170087	NOAA	Distance learning on decent work for young workers	D	90%	06-02-17 24-03-17	EN	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A459026	170052	Final	YOUTH ACADEMY Track 5: Organizing and communication strategies - linked to P409233 (Budapest, Hungary)	F	100%	07-02-17 10-02-17	EN	RER/16/50/EUR
A1510031	170131	NOAA	Sustainable development goals: trade union policies and national/regional action plans for Africa (Praia, Cabo Verde)	F	100%	06-03-17 17-03-17	EN PT	ILO RBTC/TC ACTRAV
A459021	170007	NOAA	European Youth Conference - linked to P409233 (Madrid, Spain)	F	100%	07-03-17 09-03-17	EN	RER/16/50/EUR - PO 40177893
A2710692	170134	NOAA	Metodología solicom de formación a distancia (formación de formadores)	D	90%	13-03-17 05-05-17	ES	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A3510680	170105	NOAA	Safer Workplaces for Women Workers in the RMG Sector (Dhaka, Bangladesh)	F	100%	20-03-17 23-03-17	EN	ILO DHAKA - Out of PO 40181594/0
A4010667	170223	Provisional	Network Building Conference	C	75%	09-04-17 11-04-17	EN ES FR PT IT	ETUC ILO RBTC/TC ACTRAV - Out of PO 40183103/0
A1510014		Concept	Trade union training on extending social protection floors to all (Lomé, Togo)	F	50%	10-04-17 14-04-17	EN FR	RBTC/TC/AFRICA SURPLUS 2017 ACTRAV
A1710563		Concept	Distance learning on ILS and the ILO supervisory system	D	50%	24-04-17 30-06-17	EN	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A2710801		Concept	Curso formación a distancia Andino sobre salud y seguridad en el trabajo	D	50%	24-04-17 30-06-17	ES	SURPLUS 2017 ACTRAV
A2510066	170211	NOAA	Formación sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo Seguimiento proceso Panorama normativo laboral. Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo y las formas atípicas de empleo (Panama)	F	90%	02-05-17 05-05-17	ES	RBTC/TC/ACTRAV - Out of PO 40183103/0
A3510018		Concept	Follow up Training on Strengthening Joint Union Actions On Decent Work for Migrant Workers (Bangkok)	F	50%	08-05-17 12-05-17	EN	ACFTU (in kind) SURPLUS 2017 ACTRAV

CÓDIGO COORD	CÓDIGO ORACLE	ESTATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	IDIO-MA	FINANCIACIÓN DE PATROCINADORES
A3710021	170196	NOAA	Trade Union Training on Ensuring Inclusive, Social and Employment Policies for Decent Work(Seoul, Korea)	B-F	90%	08-05-17 26-05-17	EN	ITALY MAE 2017 ACTRAV KLF (in kind)
A2710581	170133	NOAA	Formación profesional desde la perspectiva del trabajo Decente	D	90%	08-05-17 07-07-17	ES	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A3510681	170116	NOAA	Advanced leadership skills for women (Dhaka, Bangladesh)	F	90%	15-05-17 18-05-17	EN	ILO DHAKA - Out of PO 40181594/0
A1510016		Concept	Capacity building on organizing and innovative strategies for trade union renewal (Yaoundé, Cameroon)	F	50%	15-05-17 19-05-17	EN FR	SURPLUS 2017 ACTRAV
A159034		Concept	Trade union training on ILS with focus on FoA, organizing and collective bargaining (Yaoundé, Cameroon)	F	50%	22-05-17 26-05-17	FR	ILO RBSA ACTRAV
A379362		Concept	Distance learning course on Educating for Union Strength	D	50%	22-05-17 14-07-17	EN	ILO RBTC/TC/ ACTRAV
A4510669	170077	NOAA	Workshop 1 - Strengthening Social Dialogue in Finance Sector - UNI-Europa - linked to P4510664 (Bratislava, Slovak Republic)	F	90%	30-05-17 31-05-17	EN	PO 40181055
A3510026		Concept	Sustainable development goals: trade union policies and national/ regional action plans for Asia/Pacific (Bangkok, Thailand)	F	50%	19-06-17 30-06-17	EN	RBTC/TC/ACTRAV RBTC/TC/ASIA
A9010010		Concept	Trade Union Policy and Organizing on Labour Migration	C	50%	03-07-17 14-07-17	EN ES FR	ILO RBTC/TC ACTRAV
A2710580	170132	NOAA	Transición justa, medio ambiente y desarrollo sostenible desde la perspectiva de los pueblos indignos	D	90%	03-07-17 15-07-17	ES	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A3710017		Concept	SNTUC - Trade Union Training Course on Green Jobs and Sustainable Development (Singapore) (Singapore)	B-F	50%	17-07-17 04-08-17	EN	ITALY MAE SNTUC (in kind)
A2510574		Concept	Fortalecimiento de las capacidades de los representantes sindicales para el diálogo social institucionalizado y la negociación colectiva sobre formación profesional (San José de Costa Rica)	F	50%	01-08-17 04-08-17	ES	CINTERFOR Regional Office Lima SURPLUS 2017 ACTRAV
A3510020		Concept	JILAF - TU Training on Strengthening Social Dialogue and Collective Bargaining (Bangkok, Thailand) (Bangkok, Thailand)	F	50%	07-08-17 11-08-17	EN	JILAF SURPLUS 2017 ACTRAV
A1710564		Concept	Distance learning on OSH and HIV and AIDS	D	50%	07-08-17 13-10-17	EN	SURPLUS 2017 ACTRAV



CÓDIGO COORD	CÓDIGO ORACLE	ESTA- TUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	IDIO- MA	FINANCIACIÓN DE PATROCINA- DORES
A1510030		Concept	Transition from the Informal to the Formal Economy (Lomé, Togo)	F	50%	14-08-17 25-08-17	ENFR	ILO RBTC/TC ACTRAV
A2510028		Concept	Formación sindical sobre Normas Internacionales del Trabajo con especial atención a la libertad sindical y la negociación colectiva: jurisprudencia desde 2006 y campaña CSA, además de negociación sectorial (Santiago de Chile)	F	50%	14-08-17 25-08-17	ES	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A3510027		Concept	Transition from the informal to the formal economy: trade union strategies and follow-up to ILO Recommendation 204 (New Delhi, India)	F	50%	04-07-17 15-07-17	EN	RBTC/TC/ASIA SURPLUS 2017 ACTRAV
A9010009		Concept	Trade union training on global supply chains and trade union strategies: follow-up of the ILC discussion	C	50%	11-07-17 15-07-17	EN ES FR	ILO RBTC/TC ACTRAV
A2510025		Concept	Trade union training on extending social protection floors to all from the gender perspective, for Southern Cone (Montevideo Uruguay)	F	50%	11-07-17 15-07-17	ES	RBTC/TC/ACTRAV RBTC/TC/ AMERICAS
A4510670		Concept	Workshop 2 - Strengthening Social Dialogue in Finance Sector - UNI-Europa - linked to P4510664 (Zagreb, Croatia)	F	50%	13-07-17 14-07-17	EN	
A1510012		Concept	Creating more and better jobs for inclusive growth and improved youth employment prospects (Kisumu, Kenya)	F	50%	18-07-17 22-07-17	EN PT	ILO RBTC/TC ACTRAV ILO RBTC/TC AFRICA
A2510029		Concept	Objetivos de desarrollo sostenible: Políticas Sindicales y Planes de Acción (Santiago de Chile)	F	50%	18-07-17 29-07-17	ES	RBTC/TC/ACTRAV RBTC/TC/ AMERICAS
A158226		Concept	Fragile states and the transition from conflict to peace. Trade union actions and strategies (Kisumu, Kenya)	F	25%	25-07-17 29-07-17	EN	SURPLUS 2017 ACTRAV
A4010024		Concept	Sustainable development goals: trade union policies and national/ regional action plans for Europe	C	50%	25-07-17 06-10-17	EN RU	SURPLUS 2017 ACTRAV
A5010023		Concept	Sustainable development goals: trade union policies and national/ regional action plans for Arab States	C	50%	25-07-17 06-10-17	ENAR	ILO RBTC/TC/ ACTRAV
A9010011		Concept	Global Workers' Academy on the Future of Work: Organizing and Collective Bargaining	C	50%	09-10-17 20-10-17	EN ES FR	ILO RBTC/TC ACTRAV

CÓDIGO COORD	CÓDIGO ORACLE	ESTATUS	TÍTULO	LUGAR	PROB	FECHAS	IDIO-MA	FINANCIACIÓN DE PATROCINADORES
A4010704		Concept	What role of collective bargaining and labour law in protecting the rights of workers in the digital economy	C	50%	10-10-17 13-10-17	EN IT	ETUI
A5010108		Concept	Promoting fair and effective labour migration policies	C	50%	16-10-17 20-10-17	EN AR	SURPLUS 2017 ACTRAV
A379360		Concept	Distance learning course on Labour and Social Dimensions of FTAs, IIAs, etc.	D	50%	23-10-17 17-11-17	EN	ILO RBTC/TC ACTRAV
A4510671		Concept	Workshop 3 - Strengthening Social Dialogue in Finance Sector - UNI-Europa - linked to P4510664 (Tallin, Estonia)	F	50%	24-10-17 25-10-17	EN	
A3510019		Concept	ACFTU 2 (Beijing, China) (Beijing)	F	50%	06-11-17 10-11-17	EN CH	ACFTU (in kind) SURPLUS 2017 ACTRAV
A158225		Concept	Capacity building on trade union actions and strategies for greening Africa's industrialization (Accra, Ghana)	F	25%	13-11-17 17-11-17	EN FR	ILO RBTC/TC ACTRAV
A2510572		Concept	Transición justa, medio ambiente y desarrollo sostenible desde la perspectiva de los pueblos indígenas (Lima, Peru)	F	50%	13-11-17 17-11-17	ES	ITALY MAE 2017 ACTRAV OXFAM Regional Office Lima
A159038		Concept	Trade union training on Global supply chains and trade union actions and strategies: follow-up to ILC discussion (Accra, Ghana)	F	50%	20-11-17 24-11-17	EN FR	SURPLUS 2017 ACTRAV
	A2510577	Concept	Seguimiento regional equipos de trabajo en seguridad social (Lima, Peru)	F	50%	20-11-17 24-11-17	ES	CSA Regional Office Lima SURPLUS 2017 ACTRAV
A4010672		Concept	Final Conference - Strengthening Social Dialogue in Finance Sector - UNI-Europa - linked to P4510664	C	50%	12-12-17 13-12-17	EN FR IT	
A159037		Concept	Innovative approach: New learning methodologies and technologies (Kisumu, Kenya)	F	25%	30-12-17 31-12-17	EN	ITALY MAE 2017 ACTRAV
A5010107		Concept	More and better jobs for inclusive growth and improved youth employment prospects	C	(blank)	30-12-17 31-12-17	ENAR	ILO RBTC/TC ARAB STATES ITALY MAE 2017 ACTRAV

Acción

- ➔ Se pide al CFS que tome nota de los avances realizados hasta la fecha y que apruebe la ulterior ejecución del Programa de cursos regulares para 2017



12. Programa de Actividades para los Trabajadores

Propuestas de cursos regulares de 2018

La lista de actividades para 2018 fue aprobada por el CFS en la reunión de abril de 2016 y se presenta en el cuadro siguiente.

Acción

- ➔ Se pide al CFS que debata el Programa de cursos regulares para 2018 y, en su caso, que lo modifique antes de pasar a su aprobación

Programa de Actividades para los Trabajadores: Propuestas de cursos regulares de 2018

REGIÓN	TÍTULO	PLAZAS	SEMANAS	IDIOMAS	Lugar
Academias globales para trabajadores					
1	Migración laboral - Seguimiento de la CIT	30-50*	2	EN/SP/FR	Turín
2	Derechos de los trabajadores y discriminación con una atención especial a la violencia hacia los hombres y las mujeres en el trabajo	30-50*	2	EN/SP/FR	Turín
3	Negociación colectiva y libertad de asociación/ elemento de la CIT	30-50*	2	EN/SP/FR	Turín
	(*) 30 participantes completamente financiados por ACTRAV. Los demás participantes hasta 50 se autofinanciaron				
África					
4	El futuro del trabajo; organización y negociación colectiva	20	2	EN/PT	Región
5	Políticas sindicales sobre organización y migración laboral	20	2	EN/FR	Región
Américas					
6	El futuro del trabajo; organización y negociación colectiva	2	15	SP	Región
7	Transición de la economía informal a la economía formal y seguimiento del debate de la CIT	2	15	SP	Región
Asia y el Pacífico					
8	Negociación colectiva y libertad de asociación/ elemento de la CIT	2	15	EN	Región
9	El futuro del trabajo; organización y negociación colectiva	2	15	EN	Región
Europa					
10	El futuro del trabajo; organización y negociación colectiva	2	20	EN/RU	Turín
Estados Árabes					
11	El futuro del trabajo con una atención especial a la migración laboral	2	15-20	AR/EN	Turín
Federaciones sindicales mundiales					
12	Propuesta de un curso para las FSI o de 20 participantes seleccionados en las FSI para asistir a los cursos regulares		20	EN/SP/FR	Turín



13. Programa de Actividades para los Trabajadores

Cursos regulares sugeridos para 2019

En el momento de elaborar el presente informe, la planificación y la preparación del programa regular de 2019 está en curso. Por lo tanto, este apartado contiene una lista de temas que conforman las áreas prioritarias fundamentales.

En la reunión del CFS de mayo se proporcionará mayor información para alimentar el debate sobre los temas y prioridades emergentes.

Los temas que configuran los elementos clave del programa regular para 2019 son:

- Competencias/ Aprendizaje
- La Declaración actualizada sobre las empresas multinacionales y la política social y los Acuerdos marco mundiales
- Resolución de litigios laborales

Los temas cubiertos en los años anteriores son:

- El futuro del trabajo
- Las cadenas de suministro mundiales (incluyendo los Acuerdos marco mundiales, las Zonas francas de exportación)
- La transición de la economía informal a la economía formal
- Migración laboral, seguimiento de la CIT
- Diálogo social y NIT

Acción

- ➔ Se pide al CFS un debate sobre los planes indicativos para 2019

“ *¡Una experiencia que no olvidará nunca!* **”**

Participante de ACTRAV

“ *Todos los expertos hicieron un trabajo absolutamente perfecto. No podremos agradecerérselo lo suficiente. Esperamos poder seguir participando y aprendiendo.* **”**

Participante de ACTRAV

“ *El equipo del CIF-OIT se ocupó de gestionar perfectamente todo lo que hicimos durante la formación.* **”**

Participante de ACTRAV

