



INFORME DE LA 38.^A REUNIÓN DEL COMITÉ DE FORMACIÓN SINDICAL

PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES

2020

ACTRAV
Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 38.^a reunión del Comité de Formación Sindical

del Centro Internacional de
Formación de la OIT

2020

El presente informe abarca las actividades del Programa de 2019 y el panorama general del plan de trabajo para 2020.

El presente informe incluye información a modo de respuesta a la pandemia mundial de COVID-19, que ha afectado gravemente a la realización del Programa a lo largo de 2020.



Índice

Sección A

1. Introducción	2
2. El equipo de ACTRAV CIF-OIT Turín	3
3. Principales logros de 2019	4
4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2019	8
5. Programa de actividades para los trabajadores 2019: Hechos y cifras clave	13
6. Garantizar la calidad del Programa	18
6. Ingresos y gastos de 2019	20
8. Participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en todas las Academias del CIF-OIT durante 2019	22

Sección B – Repaso de las actividades clave realizadas en 2019

9. Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo: Proyecto de ACTRAV Turín financiado por la Unión Europea	27
10. Hacia el refuerzo de la paz, la estabilidad y el trabajo decente en el Cuerno de África y África Oriental: Políticas y estrategias sindicales	30
11. Refuerzo de las estrategias sindicales para promocionar y defender el derecho de los trabajadores al trabajo decente y el desarrollo sostenible para los sindicatos de África Central: 2019-2020	33
12. Formación sindical diseñada para reforzar el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva Asia	36
13. Formación sindical sobre tripartismo, dialogo social y negociación colectiva	39
14. Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) en Bangladesh	42
15. Reconocimiento de la importancia de las alianzas en el refuerzo del desarrollo de capacidades para las organizaciones de trabajadores	43
16. Formación combinada y a distancia	47

Sección C – Cuestiones estratégicas a debatir

Situación posterior a la pandemia de la COVID-19

- 17. Enfoques nuevos e innovación como preparativos para una realidad nueva:
¡El futuro no es como pensábamos que iba a ser!52
- 18. El futuro de la educación sindical - documento de debate55

Sección D –

- 19. A Programa de Actividades para los Trabajadores – Actividades planeadas y ejecutadas para 201962
- 20. Programa de Actividades para los Trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020 hecha en Mayo 201965
- 21. Programa de Actividades para los Trabajadores revisado (a raíz de la pandemia de la COVID-19) según lo acordado con los miembros del Comité de Formación Sindical en Julio 2020 sugeridos para 202166



1. **Introducción**
2. **El equipo de ACTRAV CIF-OIT Turín**
3. **Principales logros de 2019**
4. **Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2019**
5. **Programa de actividades para los trabajadores 2019: Hechos y cifras clave**
6. **Garantizar la calidad del Programa**
7. **Ingresos y gastos de 2019**
8. **Participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en todas las Academias del CIF-OIT durante 2019**

1. Introducción

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

El **Programa de Actividades para los Trabajadores** es el órgano de formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) e imparte formación en Turín y en lugares seleccionados de todo el mundo.

El Programa intenta ser un centro mundial de excelencia en el diseño y prestación de servicios de desarrollo de capacidades para organizaciones de trabajadores con la finalidad de ayudar a alcanzar el trabajo decente y la justicia social.

El papel del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV consiste en:

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

Para cumplir este cometido, ACTRAV Turín trabaja en estrecha colaboración con los colegas de ACTRAV en la Sede de Ginebra y sobre el terreno para que el trabajo del programa cuente con el enfoque «un ACTRAV».

El contenido del Programa ACTRAV refleja la amplia gama de cuestiones relacionadas

con las actividades de las organizaciones de trabajadores, así como cuestiones relacionadas con la misión y el mandato de la OIT.

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

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

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

El TUTC informará al Director del Centro de Turín sobre todos los aspectos sustanciales de la formación de formadores sindicales ejecutados por el Centro de Turín, independientemente de la fuente de financiación.

En particular, el TUTC asesorará sobre: Programa de actividades; tipo y plan de formación de los cursos; procedimientos para la selección, evaluación y seguimiento de los cursos, incluidas las actividades regionales de seguimiento en las que el patrocinador del curso ha proporcionado fondos y fuentes adicionales de financiación.

2. El equipo de ACTRAV CIF-OIT Turín

- ▶ Inviolata Chinyangarara, *coordinadora de actividades*;
- ▶ Dana Ciot, *secretaria del programa*;
- ▶ Henry Cunningham, *director del programa*;
- ▶ Ilaria Iannazzo, *secretaria del programa*;
- ▶ Jesús García Jiménez, *coordinador de actividades*;
- ▶ Daniela Klein, *secretaria del programa*;
- ▶ Rafael Mapalo, *coordinador de actividades*;
- ▶ Carlota Monge, *secretaria del programa*;
- ▶ Clelia Pellerino, *secretaria del programa*;
- ▶ Martha Tirelli, *asistente del programa*
- ▶ Evelin Toth, *coordinadora de actividades*.

Janet Johnson, en calidad de oficial de actividades del proyecto financiado por la UE, y Luís Miguel Monje Gutiérrez prestaron un apoyo considerable a la labor de ACTRAV Turín durante ese período.

ACTRAV Turín reconoce la gran contribución realizada por Martha Tirelli, quien se jubiló en 2019 tras ofrecer un alto nivel de apoyo al Programa y a las organizaciones de trabajadores durante sus muchos años de dedicación al CIF-OIT.

3. Principales logros de 2019

Panorama general

El Programa de Actividades para los Trabajadores ejecutado en 2019 fue otro año exitoso en la realización de actividades formativas que se basó en los logros de años anteriores.

En sus 31 actividades de formación, el Programa contó con mil doscientos treinta y tres participantes.

El número total de días de formación ascendió a 207, con un total de 9 290 días/ participantes. La participación de las mujeres en el Programa alcanzó el 51 por ciento.

Como en años anteriores, en la evaluación los participantes siguen concediendo una puntuación alta a las actividades de formación a las que han asistido. La puntuación otorgada por los participantes que asistieron al Programa de ACTRAV es una de las más altas de todos los programas del CIF-OIT. En 2019, las puntuaciones concedidas tras la formación por los participantes mostraron mejoras sistemáticas en comparación con años anteriores, especialmente en cuanto a la relevancia de cara a las necesidades de la organización y los métodos de aprendizaje.

La oferta del Programa de ACTRAV es inconfundible y con un alcance diverso. Independientemente del tema, el Programa sigue centrándose en la calidad y la pertinencia de su oferta. El Programa

funciona como un catalizador real de acciones posteriores que conduzcan a mejoras mensurables y sustanciales para los trabajadores y sus organizaciones.

Siguiendo la estela de años anteriores, en la actualidad el Programa llega a un alto número de participantes a través de las modalidades de aprendizaje electrónico a distancia. El elemento de aprendizaje electrónico de los cursos de formación de ACTRAV sigue impartándose desde las plataformas propias del CIF-OIT: las plataformas E-campus, SoliComm y las Escuelas de Trabajo Decente, todas ellas incluidas en el entorno de aprendizaje virtual del CIF-OIT.

El uso de las metodologías del E-campus mejora la oferta presencial tradicional y, cuando se emplea como oferta combinada, refuerza considerablemente la formación presencial.

Como en el año anterior, todas las actividades regulares impartidas en 2019 contenían un componente de aprendizaje a distancia que acompañaba el elemento presencial tradicional de la oferta formativa. Este enfoque mixto se diseñó para aumentar la participación de los altos representantes sindicales y para garantizar que todos los participantes están preparados adecuadamente para el elemento presencial de la actividad formativa.

El Programa sigue prestando una atención especial a la formación de representantes sindicales y funcionarios jóvenes. De este modo, el Programa realiza una contribución inestimable al desarrollo de una generación futura de funcionarios y activistas sindicales.

En todo el planeta, el mundo del trabajo se enfrenta a un entorno complejo y cambiante. El Programa de Actividades para los Trabajadores y el equipo de ACTRAV del CIF-OIT que lo imparte ofrecen apoyo directo para fortalecer a las organizaciones de trabajadores para que puedan afrontar dichos retos. A lo largo de 2019.

A lo largo de 2019 el Programa el Programa, siguiendo la recomendación del TUTC, continuó sirviendo a los intereses de las organizaciones de trabajadores y al mismo tiempo, tomando las prioridades de la OIT determinadas por los mandantes de la OIT en las organizaciones sindicales.

Como parte de este proceso, el informe ilustra la asistencia brindada a los participantes sindicales para implementar las prioridades identificadas por el Grupo de Trabajadores de la OIT en materia de creación de capacidad con las organizaciones de trabajadores.

Durante 2019, ACTRAV Turín se reforzó aún más, centrándose cada vez más en garantizar una mayor colaboración entre todo el equipo mundial de ACTRAV, incluidos los funcionarios responsables y los puntos focales especializados. El enfoque «un ACTRAV» fortaleció el conocimiento técnico a lo largo del Programa y puso la mejor experiencia formativa posible a disposición de los participantes.

El Programa sigue haciendo valer su reputación consolidada como centro mundial de excelencia en el diseño y prestación de servicios de desarrollo de capacidades para organizaciones de trabajadores con el fin de ayudar a alcanzar el trabajo decente y la justicia social. Los estudios de caso incluidos en el informe ofrecen una serie de ejemplos de cómo el Programa impulsa esta visión y cometido.

Ningún programa de formación puede quedarse de brazos cruzados si quiere seguir siendo relevante, especialmente un programa ligado a la promoción de los derechos en el trabajo, el fomento de las oportunidades de empleo decente y la protección social, así como el refuerzo del diálogo social, el trabajo decente y la justicia social.

De forma constante y sistemática, el Programa de ACTRAV y las partes interesadas clave deberían evaluar su trabajo y las metodologías de formación empleadas con el fin de que siga evolucionando y se ajuste a necesidades y retos futuros. Este informe anual presenta sugerencias importantes que deberían trasladarse al trabajo del Programa y a los servicios que presta a los mandantes de la OIT.

Por tanto, se espera que este informe facilite el debate sobre áreas importantes que, desde un punto de vista estratégico, permitan que el Programa se enfrente a retos futuros, garantice que el Programa sigue realizando una contribución inestimable al trabajo del CIF-OIT, la Oficina de Actividades para los Trabajadores y la OIT en su conjunto.

ACTIVIDADES GLOBALES EN 2019



Europa y CEI

- 6 actividades regionales
- 2 actividades de formación combinada
- 1 actividades sobre el terreno
- 2 actividades en el campus

Enfoque en:

- Nuevos empleos
- Futuro del trabajo
- Salarios
- Protección Social
- Capacitación juvenil

Asia y el Pacífico

- 9 actividades regionales
- 5 actividades de formación combinada
- 4 actividad sobre el terreno

Enfoque en:

- Futuro del trabajo
- Migración laboral
- Tripartismo
- Diálogo social
- Negociación colectiva
- Conflictos laborales
- NIT
- Promoción de la igualdad de género y del liderazgo femenino

África

- 5 actividades regionales
- 3 actividades de formación combinada
- 2 actividades sobre el terreno

Enfoque en:

- Nuevas metodologías de aprendizaje
- Seguridad social
- Migración laboral
- Normas internacionales del trabajo
- Recomendación núm. 205

4. Comentarios de seguimiento sobre las conclusiones y recomendaciones de la reunión del CFS de 2019

ACTRAV Turín en el marco del CIF-OIT

A.1 El CFS adoptó el Informe del programa de formación realizado en 2018 y felicitó a ACTRAV Turín por impartir un abanico exhaustivo de actividades de formación.

A.2 El CFS constató el éxito del Programa a la hora de incorporar a un buen número de expertos educativos para dar apoyo a la experiencia formativa y recomendó que se siga trabajando para seguir entablando colaboraciones con centros de educación formal y emplear a expertos sindicales como especialistas para las actividades de formación.

A.3 El CFS valoró positivamente el trabajo realizado para desarrollar enfoques formativos sistemáticos. Por ejemplo, el enfoque modular empleado en todas las actividades de formación regionales e interregionales sobre el Futuro del Trabajo, el uso de evaluaciones previas y posteriores diseñadas con esmero para identificar el progreso realizado por los participantes en las actividades de formación, así como la elaboración de un listado de expertos y especialistas con las competencias y conocimientos adecuados que puedan ayudar en un amplio abanico de temas de Programa.

A.4. El CFS reiteró la importancia de integrar las normas internacionales del trabajo en todas las actividades de formación, así como que la Declaración sobre las Empresas Multinacionales se incluya de forma sistemática en las actividades de formación sobre las cadenas de suministro globales.

El Programa recibió una puntuación alta en el sistema de puntuación del CIF-OIT que indica el nivel de cobertura de las NIT en todas las actividades de formación del CIF-OIT. La puntuación obtenida por ACTRAV es una de las más altas de todos los programas de formación del CIF-OIT.

El Programa pone un acento especial en su pertinencia, así como en el uso de los métodos de formación adecuados para dar el mejor apoyo posible a los participantes. Los participantes reconocen este trabajo en las puntuaciones y comentarios que realizan en las evaluaciones.

A.5 El CFS valoró positivamente las acciones acometidas para que los participantes se animen a desarrollar su aprendizaje con un amplio abanico de herramientas y técnicas educativas que se ajustan a sus necesidades. Este hecho es palpable en el aumento en el nivel de satisfacción que muestran los participantes en las evaluaciones de fin de curso del CIF-OIT.

A.6 El CFS valoró positivamente el aumento de la satisfacción observado entre los participantes en el ámbito de los recursos y materiales de aprendizaje. En 2020 debería desarrollarse una base de materiales accesibles y actualizados vinculados a temas específicos de la OIT que los participantes puedan utilizar en actividades posteriores a la formación.

Se está trabajando constantemente para crear una base de recursos en el Programa y, al mismo tiempo, garantizar que los participantes reciban los mejores recursos posibles durante la formación. Este esfuerzo ayuda a mejorar la sostenibilidad entre áreas temáticas.

A.7 El CFS valoró positivamente la inversión y apoyo prestado por la Sede de ACTRAV al Programa de ACTRAV Turín e insta a la dirección del Centro a que mejore el apoyo económico que presta al Programa.

A.8 El CFS apreció la declaración del Director en la que prioriza el Programa de ACTRAV en el marco del trabajo del Centro. El CFS reiteró la importancia de garantizar la sostenibilidad económica de Programa de ACTRAV. El CFS sigue recalando con rotundidad que el Programa de Actividades para los Trabajadores – Cursos básicos no puede seguir financiado de forma precaria y dependiendo en parte de la generación de un superávit poco fiable e impredecible.

A.9 En cuanto a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Estratégico del Centro, el CFS recalca la importancia de centrarse en el desarrollo de capacidades de los mandantes, en particular de los trabajadores.

A.10 El CFS recomendó que el Programa siga poniendo el punto de mira en los trabajadores jóvenes con actividades formativas de desarrollo concretas. En términos generales, el Programa debería seguir dirigiéndose a los líderes sindicales de menos de 45 años con un grado de flexibilidad para dar cabida a participantes de más edad cuando lo requiera la naturaleza de algunas actividades.

En este informe se incluyen detalles sobre la edad de los participantes del programa regular.

El estudio de caso titulado «Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo - Proyecto a medida de ACTRAV Turín financiado por la Unión Europea», incluido en este informe, permite hacerse una idea del trabajo que se ha llevado a cabo para desarrollar las capacidades de jóvenes líderes sindicales.

Cada año, el Programa de ACTRAV presta una atención especial a actividades diseñadas para dar apoyo al desarrollo de las capacidades de jóvenes líderes sindicales. El presente informe resalta, en términos numéricos, la cantidad de jóvenes líderes sindicales que han participado en el Programa en los últimos años. África y Estados Arabes siguen siendo una prioridad para el logro de la equidad de género en las diferentes regiones.

A.11 El CFS apreció los avances en cuanto al equilibrio de género en el Programa, al tiempo que recomienda que se trabaje más en el caso de África y los Estados Árabes para conseguir índices de participación de género en las actividades de formación similares en todas las regiones.

El presente informe contiene detalles sobre el equilibrio de género del programa. En ocasiones, dependiendo del sector o del país puede resultar complicado alcanzar el equilibrio entre sexos.

En todo momento, los directores de actividades de ACTRAV trabajan de forma activa para asegurar un equilibrio de género entre todas las actividades, esfuerzo reflejado en las estadísticas finales del Programa de cada año.

A.12 El CFS recomendó que se siga trabajando con grupos infrarrepresentados, como por ejemplo los sindicatos africanos de habla portuguesa, para garantizar que participen de forma efectiva en las actividades de formación.

Cuando sea pertinente, se abordará esta cuestión, ya que sigue siendo uno de los objetivos clave de ejecución del Programa.

A.13 El CFS recomendó seguir trabajando para involucrar a la Secretaría del Grupo de los Trabajadores, especialmente por lo que respecta a las Academias Globales de Trabajadores.

El Programa sigue compartiendo detalles de todas las actividades, incluidas las descripciones de los cursos, con la Secretaría del Grupo de los Trabajadores.

A.14 De nuevo, el CFS se sintió extremadamente decepcionado con la baja participación de trabajadores en las Academias del CIF-OIT de 2019, a pesar del trabajo realizado por ACTRAV para aumentar la participación e implicación de los trabajadores en todo el Campus. El CFS recuerda a la alta dirección que el CIF-OIT debería asegurar que los mandantes tripartitos participen de forma equilibrada y apropiada en todas las academias del CIF-OIT.

En este informe se incluye información actualizada sobre el rendimiento del CIF-OIT en 2019 en relación con la participación de los trabajadores en las academias. Los directores de actividades de ACTRAV colaboran estrechamente con los compañeros del CIF-OIT para asegurar la mayor presencia posible de trabajadores en las academias del CIF-OIT. Como siempre, el reto principal consiste en garantizar financiación suficiente para conceder el máximo posible de becas para la organización de trabajadores.

A. 15 El CFS recomendó al Director de la OIT que se planteara ofrecer servicios de cuidados infantiles para los participantes que asistan al CIF-OIT.

B.1 El CFS apreció los ejemplos de colaboración con organizaciones de trabajadores enumerados en el informe de 2019 y recomendó seguir identificando buenas prácticas con ejemplos adicionales de colaboración con organizaciones asociadas regionales.

En este informe se incluye un resumen de colaboraciones recientes para respaldar el trabajo realizado por el Programa. Estas colaboraciones ya se consideran como característica consolidada de Programa de ACTRAV. Se tendrán que intensificar los esfuerzos actuales en este sentido si el Programa quiere cumplir con los desafíos y demandas de Programa dadas las condiciones posteriores a la pandemia de la COVID-19.

Enfoque basado en resultados y centrado en la repercusión

C.1 El CFS mostró su apoyo a las estrategias de formación para aprendizaje a distancia y combinado y recomendó el uso del aprendizaje combinado para las actividades regulares y regionales. El CFS recomendó que se mantuviera un equilibrio correcto entre las modalidades en línea y presenciales de las actividades de formación.

En todo momento se ofrecen metodologías de formación apropiadas basadas en las necesidades de los participantes para conseguir los objetivos y resultados didácticos deseados. El Programa busca de forma consciente ofrecer las metodologías de formación mejores y más apropiadas que se ajusten a las necesidades de los participantes. No todos los participantes requieren de una formación presencial y para otros participantes la formación en línea no es una opción realista. Para obtener un equilibrio correcto entre ambas modalidades, se juzga y evalúa constantemente la situación con criterios profesionales.

C.2 El CFS recomienda que se apliquen metodologías de aprendizaje en línea en los casos en que la disponibilidad de medios tecnológicos permita un uso efectivo de dicha modalidad en las actividades de formación. El CFS solicitó que se tenga en cuenta la brecha digital cuando se elaboren los planes de estudios y al preparar los procesos de aprendizaje con la finalidad de promover un aprendizaje inclusivo.

El aprendizaje inclusivo y colaborativo es y seguirá siendo una piedra angular del Programa de ACTRAV. Estos elementos formativos fundamentales se han integrado con éxito en la oferta de formación en línea de ACTRAV y seguirá siendo así conforme se mejore e intensifique el trabajo en las actividades de aprendizaje a distancia.

C.3 El CFS mostró su apoyo al enfoque elegido para poner en práctica el proyecto sobre desarrollo de jóvenes líderes/as. El Comité siguió recalcando el valor añadido de una mayor colaboración entre ACTRAV Turín y los socios externos especializados en igualdad durante la puesta en marcha del proyecto. Deben ofrecerse posibilidades de cuidados para los padres que participen en el curso que tengan hijos.

Se ha planteado esta cuestión al CIF-OIT y el Director del Centro está estudiándola.

C.4 El CFS mostró su apoyo a las propuestas para llevar a cabo un análisis de necesidades de formación y para elaborar un análisis de impacto de determinadas formaciones, y además recomienda que ambas propuestas se vinculen estratégicamente. El CFS recomienda que ambas iniciativas se pongan en práctica en el período próximo en consultas con la Secretaría del Grupo de los Trabajadores.

El Programa sigue trabajando en la elaboración de un modelo de análisis de necesidades de formación adecuado a las necesidades de la organización de trabajadores y que complemente la dirección política de los debates de la CIT y el Grupo de los Trabajadores, así como los objetivos operativos de ACTRAV.

Actividades para 2019-2020

D.1 El CFS mostró su apoyo al plan de trabajo de ACTRAV Turín para 2019 y espera que el Programa se ponga en práctica por completo.

D.2 El CFS respaldó el borrador de Programa regular para 2020.

D.3 El CFS recomendó la inclusión de la transición justa y el cambio climático como tema de estudio del Programa para 2021.

Cambios estratégicos a largo plazo establecidos por el CFS

Siguen en marcha los cambios estratégicos identificados y establecidos por el CFS en los últimos años. Estos cambios son cruciales para el éxito actual y para que el Programa siga progresando, y deben producirse con el fin de:

- **Garantizar la calidad**, con la mirada puesta en los resultados y repercusión de la formación;
- Garantizar que el Programa siga siendo **innovador**;
- **Garantizar la colaboración** en el diseño y ejecución de las actividades de formación; y

- Dar prioridad a **las necesidades de los participantes** y de las organizaciones a las que representan.

En términos generales, los cambios principales que conforman estratégicamente el Programa son:

- La integración del trabajo de ACTRAV CIF-OIT en la oficina de ACTRAV. Este enfoque se ha consolidado como el proceso operativo habitual para el diseño, elaboración, puesta en marcha, evaluación y revisión de todas las actividades de formación;
- Coordinación regular y sistemática entre ACTRAV CIF-OIT y los responsables regionales de ACTRAV y los puntos focales de ACTRAV.
- Establecer asociaciones efectivas que refuercen el Programa y revisadas constantemente para todas las regiones del Programa.
- El uso de metodologías de aprendizaje a distancia que se sigan desplegando en todas las regiones como experiencia interna, conocimiento técnico y desarrollo de capacidades.
- El aprendizaje combinado refuerza ahora la oferta presencial de ACTRAV del Programa regular, mejorando la experiencia de formación y la trayectoria de aprendizaje de los participantes.

5. Programa de actividades para los trabajadores 2019: Hechos y cifras clave

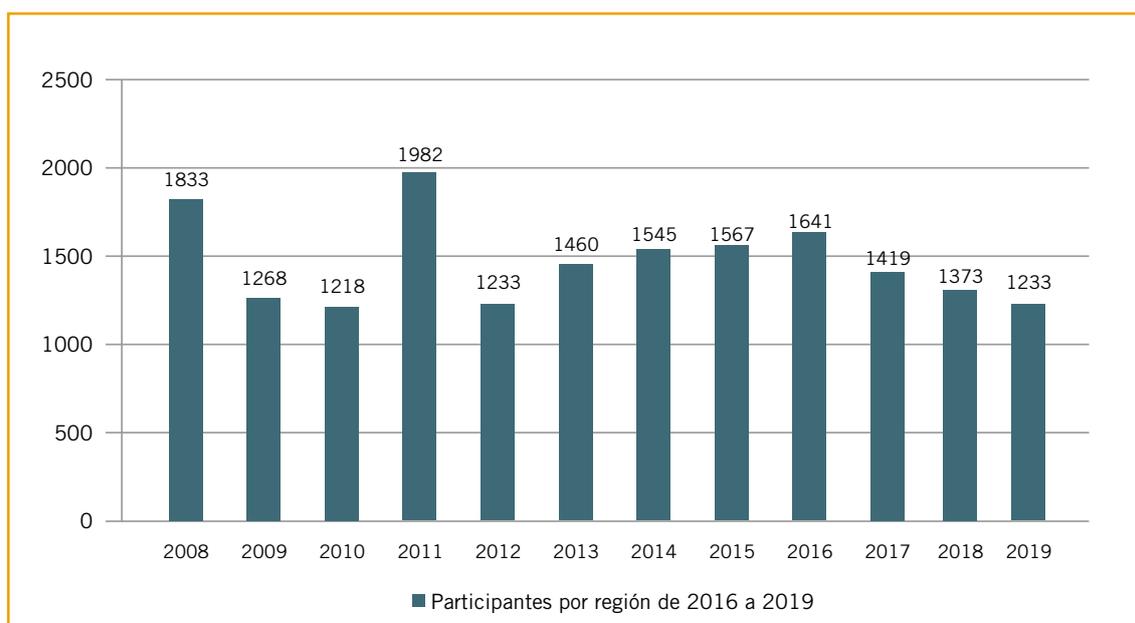
En el Programa ejecutado en 2019 se registró un descenso del número de actividades de formación, del número de participantes y de días de formación ofrecidos a los participantes. Esta situación se debe a la falta de fondos internos del CIF-OIT para impartir actividades durante el verano. Los fondos estuvieron disponibles a partir de septiembre de 2019.

Actividades, participantes, días de formación y días / participante: 2015 a 2019

INCREMENTO DE ACTIVIDADES, PARTICIPANTES, DÍAS DE FORMACIÓN Y DÍAS / PARTICIPANTES 2015-2019

Año	2015	2016	2017	2018	2019
N.º de actividades de formación	55	49	37	43	31
N.º de participantes	1.567	1.641	1.419	1.373	1.233
N.º de días de formación	334	311	209	244	207
N.º de días/participantes	9.416	12.893	9.027	8.667	9.290

NÚMERO DE PARTICIPANTES DE ACTRAV DE 2008 A 2019



PARTICIPANTES POR REGIÓN DE 2016 A 2019

Región	Participantes en 2016	Participantes en 2017	Participantes en 2018	Participantes en 2019
África	290	162	246	354
América*	693	700	548	371
Asia y el Pacífico	347	187	212	236
Europa	284	343	339	257
Estados Árabes	26	15	28	15

Formación	Número de participantes
Combinada-campus	175
Combinada-sobre el terreno	220
Campus	139
A distancia	496
Sobre el terreno	203
Total	1233

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

En el cuadro anterior se indica el número de actividades de formación organizadas en Turín y sobre el terreno.

Algunas de las actividades sobre el terreno realizadas en África Américas y Asia y el Pacífico fueron actividades combinadas o mixtas: es decir, contenían elementos de aprendizaje en línea y presencial en el aula.

Lograr un equilibrio entre las actividades del CIF-OIT en Turín y sobre el terreno presupone una serie de factores operativos importantes y delicados.

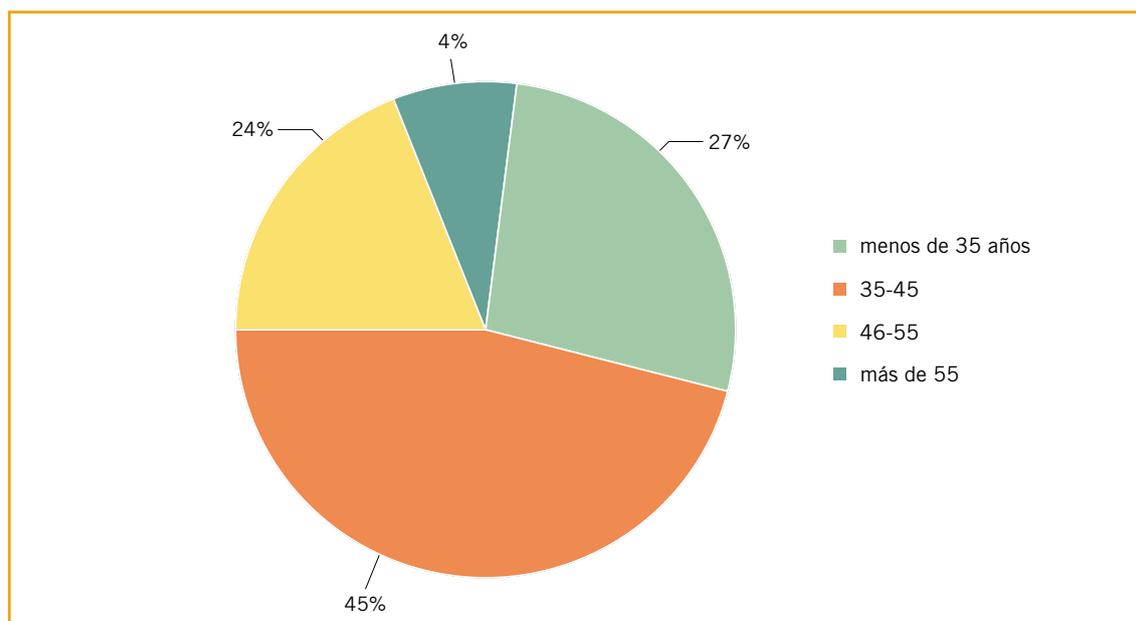
Los factores clave que deben tenerse en cuenta son: la importancia de implicar a un mayor número de participantes mediante actividades realizadas sobre el terreno y, al mismo tiempo, mantener una presencia considerable de formación de ACTRAV en el Campus del CIF-OIT.

N.B.

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

EDAD DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA REGULAR

Edad (% de los cursos básicos)	35 años o menos	35-45 años	46-55 años	más de 55 años
2017	28%	53%	15%	4%
2018	27%	46%	19%	8%
2019	27%	45%	24%	4%



La edad de los participantes es un factor determinante cuando se revisan las solicitudes para el Programa. En general, el Programa trata de atraer a participantes que tengan la capacidad de utilizar y poner en práctica la formación que reciben de ACTRAV.

Esto también significa que ACTRAV debe ser capaz de hacer un mejor seguimiento de las personas durante un período más largo para evaluar la utilidad y la repercusión de la formación impartida.

Es preciso destacar que, por razones de coherencia, el análisis de los datos relacionados con la edad se refiere únicamente al programa de actividades regulares.

Los datos relacionados con la edad para el Programa están disponibles para todas las actividades. Sin embargo, se presta una atención especial a la edad de los participantes del programa básico, ya que existen datos históricos fiables para estos cursos desde hace muchos años.

En resumen, el 72 por ciento de los participantes del programa regular tenían 45 años o menos. Cabe destacar que en 2019 se redujo a la mitad el número de participantes de más de 55 años respecto al año anterior.

Garantizar un equilibrio de género

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

ACTRAV Turín contribuye a lograr este objetivo:

- Dando prioridad a la selección de las mujeres participantes;

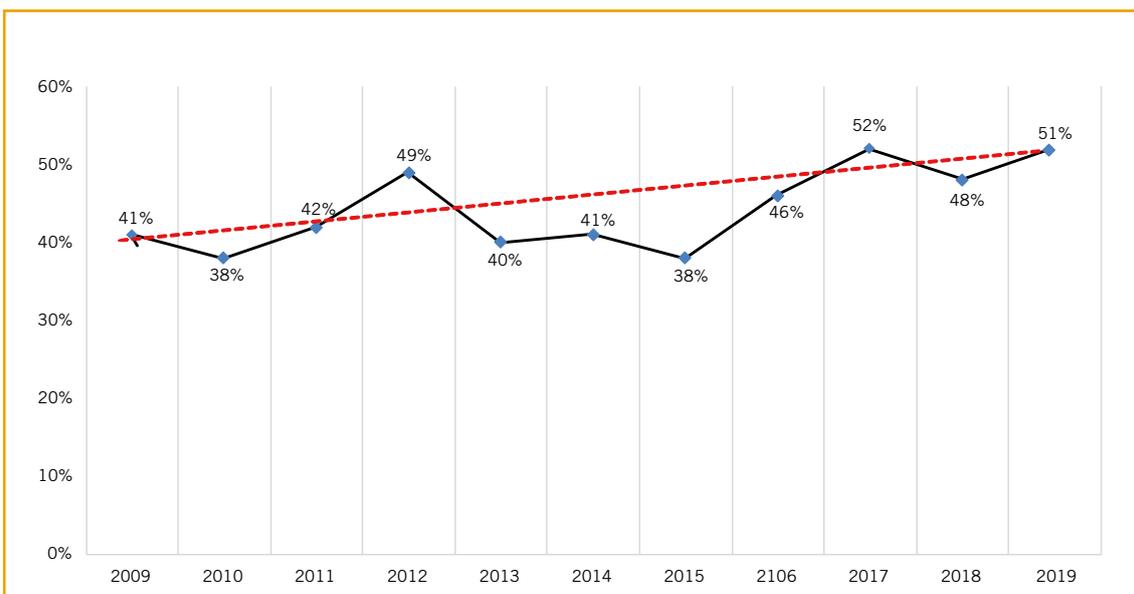
- Dando prioridad a la participación de las mujeres como especialistas;
- Promoviendo el empoderamiento y el desarrollo de las mujeres líderes sindicales;
- Incorporando un enfoque de género en todas las actividades; y
- Manteniendo los puntos focales de género y diversidad en el equipo de ACTRAV.

La participación total de mujeres en el Programa de 2019 supuso el 51% del número total de participantes.

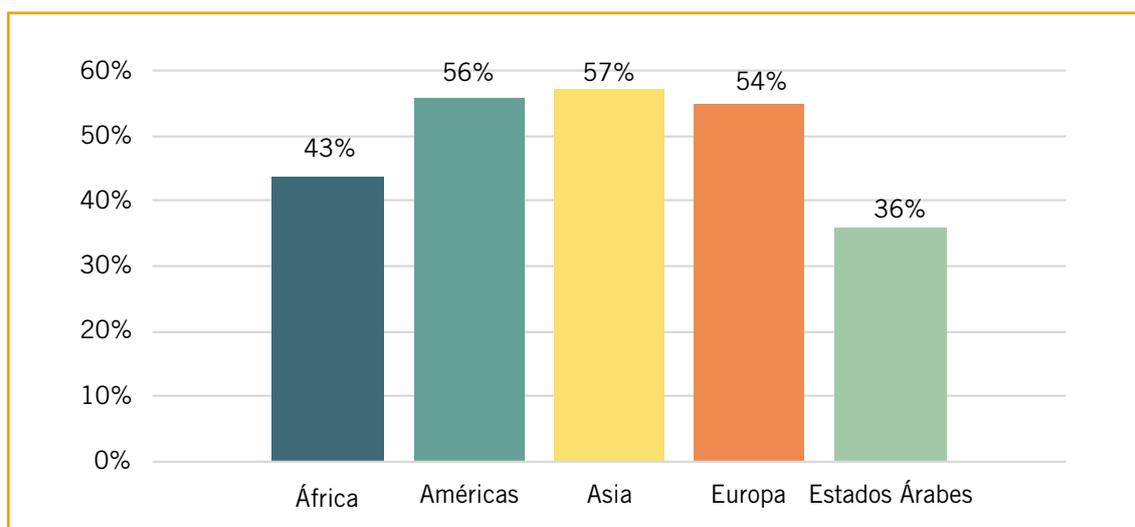
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN FORMACIONES EN 2019 SEGÚN MODALIDAD

Mujeres en actividades combinadas en Turín	52%
Mujeres en actividades combinadas sobre el terreno	48%
Mujeres en actividades de aprendizaje exclusivamente a distancia	55%
Mujeres en actividades exclusivamente sobre el terreno	46%

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



PARTICIPACIÓN TOTAL DE MUJERES EN 2009-2019



Repaso del número de actividades y participantes de los últimos cinco años

Los siguientes datos resultan útiles para hacerse una imagen general del número de actividades de formación y participantes

que asisten a las formaciones en cada región.

Número de actividades formativas por región	2015	2016	2017	2018	2019
África	8	8	5	6	5
Américas	14	10	10	7	4
Asia y el Pacífico	15	12	9	11	9
Europa	10	9	9	10	6
Estados Árabes	1	1	2	2	0
Interregional	7	9	2	7	7
TOTAL	55	49	37	43	31

Número de participantes por región	2015	2016	2017	2018	2019
África	204	290	162	246	354
Américas	591	693	700	548	371
Asia y el Pacífico	362	347	187	212	236
Europa	400	284	343	339	257
Estados Árabes	10	26	15	28	15
TOTAL	1.567	1.640	1.407	1.373	1.233

6. Garantizar la calidad del Programa

Los participantes consideran que la formación ofrecida en el Programa de Actividades para los Trabajadores es de alta calidad, tal y como indican todos los datos disponibles.

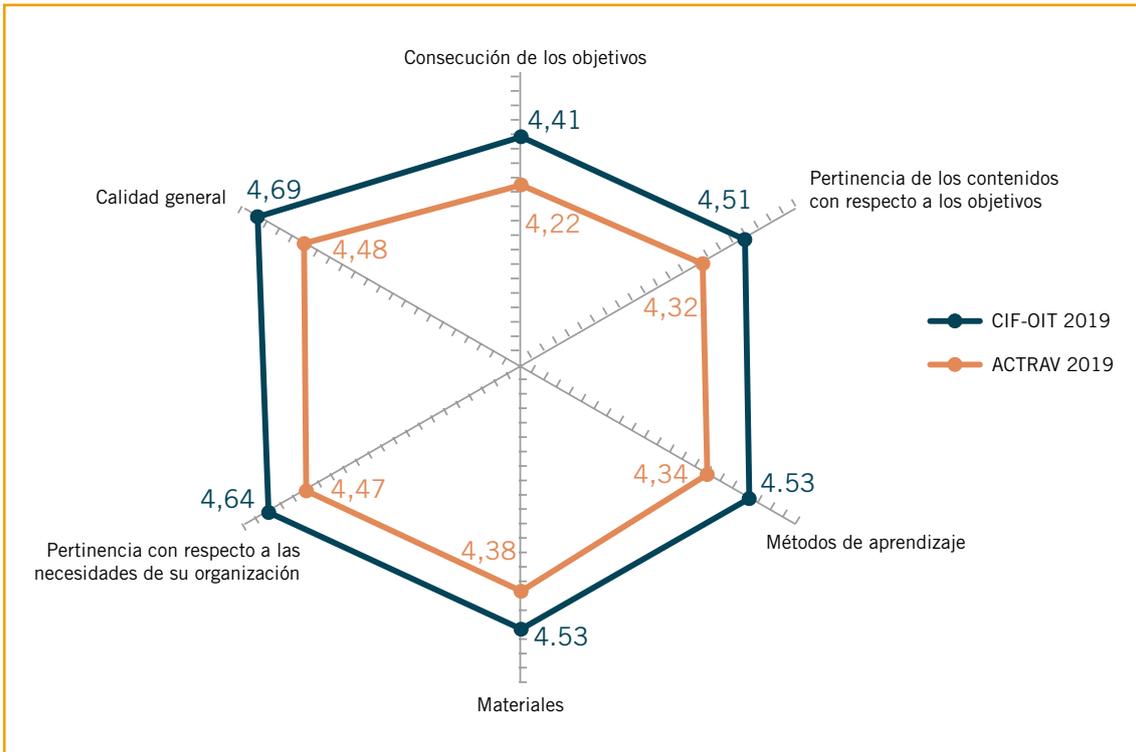
Herramientas de evaluación del CIF-OIT

Un instrumento clave para asegurar la calidad son las evaluaciones posteriores a las actividades.

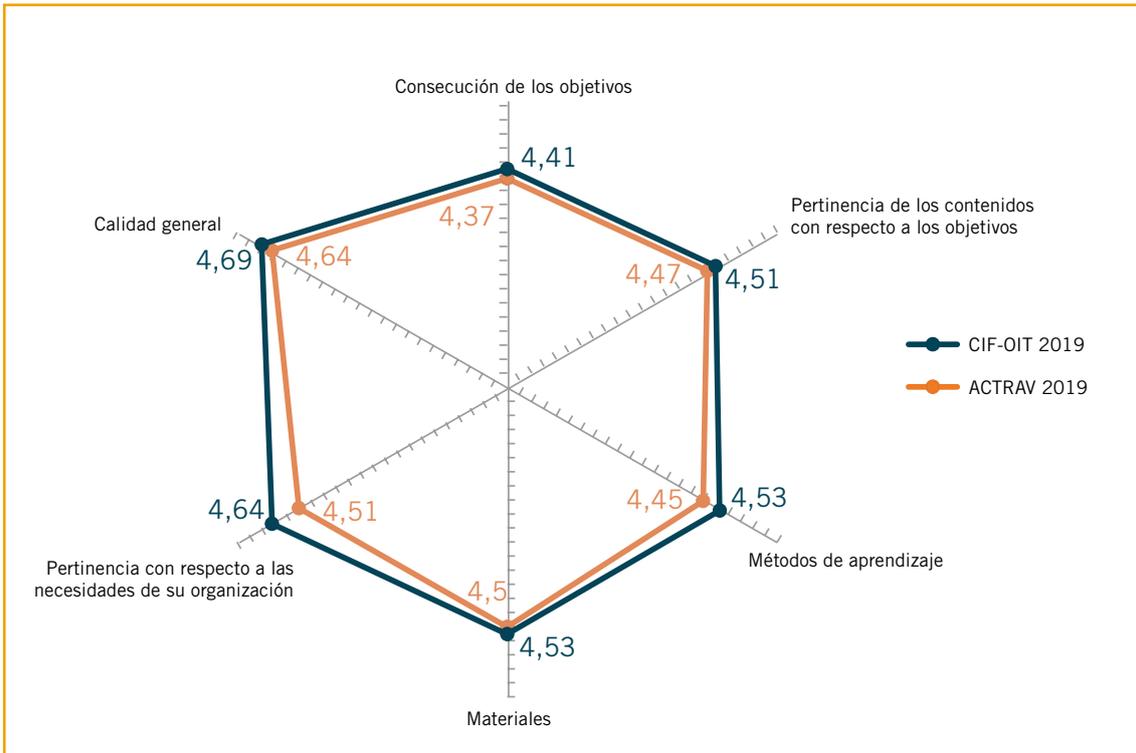
El CIF-OIT utiliza una metodología de evaluación de larga data independiente de la formación del personal y de los directores de actividades. Las respuestas de los participantes son completamente anónimas y los resultados se proporcionan al final de las actividades de formación para su análisis por parte del director de la actividad y del programa.

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

COMPARATIVA ACTRAV Y CIF-OIT



PROGRAMA ACTRAV - COMPARATIVA AÑO A AÑO



PARA DEBATIR

Al margen de los elementos regulares del CIF-OIT que definen la «calidad», se invita al CFS a debatir cualquier factor adicional que quisiéramos plantearnos para definir la calidad a la hora de impartir un servicio educativo y formativo para las organizaciones de trabajadores.

7. Ingresos y gastos de 2019

El informe financiero que se ilustra a continuación proporciona los ingresos de ACTRAV y la contribución de ACTRAV a los costes fijos del Centro (CCF).

Durante 2019 los ingresos totales ascendieron a 1 865 503 euros, con una contribución a los costes fijos de 531 896 euros. A título comparativo, las cifras de 2018 fueron 2 000 417 euros y 606 472 euros.

Las tablas de abajo muestran:

- Resumen de los ingresos y de la contribución a los costes fijos para el año 2019;
- El informe financiero completo para 2019;
- Asignación de fondos cautivos y CTPO Regional para 2019.

INFORME FINANCIERO DE 2019

	2015	2016	2017	2018	2019	Diferencia con año anterior
Contribución italiana	€180.000	€360.000	€210.000	€240.000	€280.000	€40.000
CTPO/CT/ACTRAV	€653.702	€775.855	€674.935	€787.610	€582.797	€204.813
CTPO/CT/regional	\$263.516	\$284.000	\$173.513	\$299.220	\$180.318	\$118.902
Varios OIT	€149.017	€340.738	€56.063	€99.078	€88.728	€10.350
Fondos cautivos (asignación especial ACTRAV/ ACTEMP), incluido superávit	€549.000	€90.000	€240.712	€140.000	€160.000	€20.000
Asignación adicional del Departamento de Formación	€179.556	€180.000	ninguno	€28.730	€30.000	€1.270
Contribución de proyectos	€614.589	€451.276	€497.549	€358.488	€511.500	€153.012
Auto-financiados	€20.923	€18.301	€7.500	€15.000	€8.280	€6.720

	2015	2016	2017	2018	2019
Ingresos totales	€2.497.372	€2.558.575	€1.834.576	€2.004.417	€1.865.503
CCF total	€811.465	€719.490	€567.780	€606.472	€531.896
Porcentaje CCF / objetivo	85%	91.1%	71%	93.3%	77.1%
Meta	€950.000	€790.000	€800.000	€650.000	€690.000

ASIGNACIÓN DE FONDOS CAUTIVOS

	MAE Italia	Superávit
2013	€300.000	€363.140
2014	€300.000	€718.858
2015	€180.000	€728.556
2016	€360.000	€270.000
2017	€210.000	€240.712
2018	€240.000	€168.730
2019	€280.000	€160.000

ASIGNACIÓN DE CTPO REGIONAL

	CTPO/CT
2013	\$182.000
2014	\$234.000
2015	\$263.000
2016	\$284.000
2017	\$173.513
2018	\$299.220
2019	\$180.318

**Incluida asignación del Departamento de Formación.*

Contribución de los patrocinadores al Programa

Al igual que en años anteriores, varias organizaciones sindicales contribuyeron a las actividades de formación de ACTRAV proporcionando financiación directa o mediante contribuciones en especie. Dichas contribuciones son cada vez más importantes; ayudan enormemente a la prestación, efectividad y repercusión del Programa de Formación de ACTRAV.

En 2019 el Programa siguió recibiendo financiación y/o contribuciones en especie por parte de: TUC Singapur (SNTUC) la Fundación del Trabajo de Corea (KLF) y la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (JILAF).

8. Participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores en todas las Academias del CIF-OIT durante 2019

La siguiente sección contiene información sobre la participación de los representantes de los trabajadores que asistieron a las academias del CIF-OIT en 2019.

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

Se presenta la lista de las academias del CIF-OIT por el respectivo Programa de Formación del CIF-OIT:

ILSGEN: Normas internacionales del trabajo y Género

EMLD: Empresa, Microfinanzas y Desarrollo local

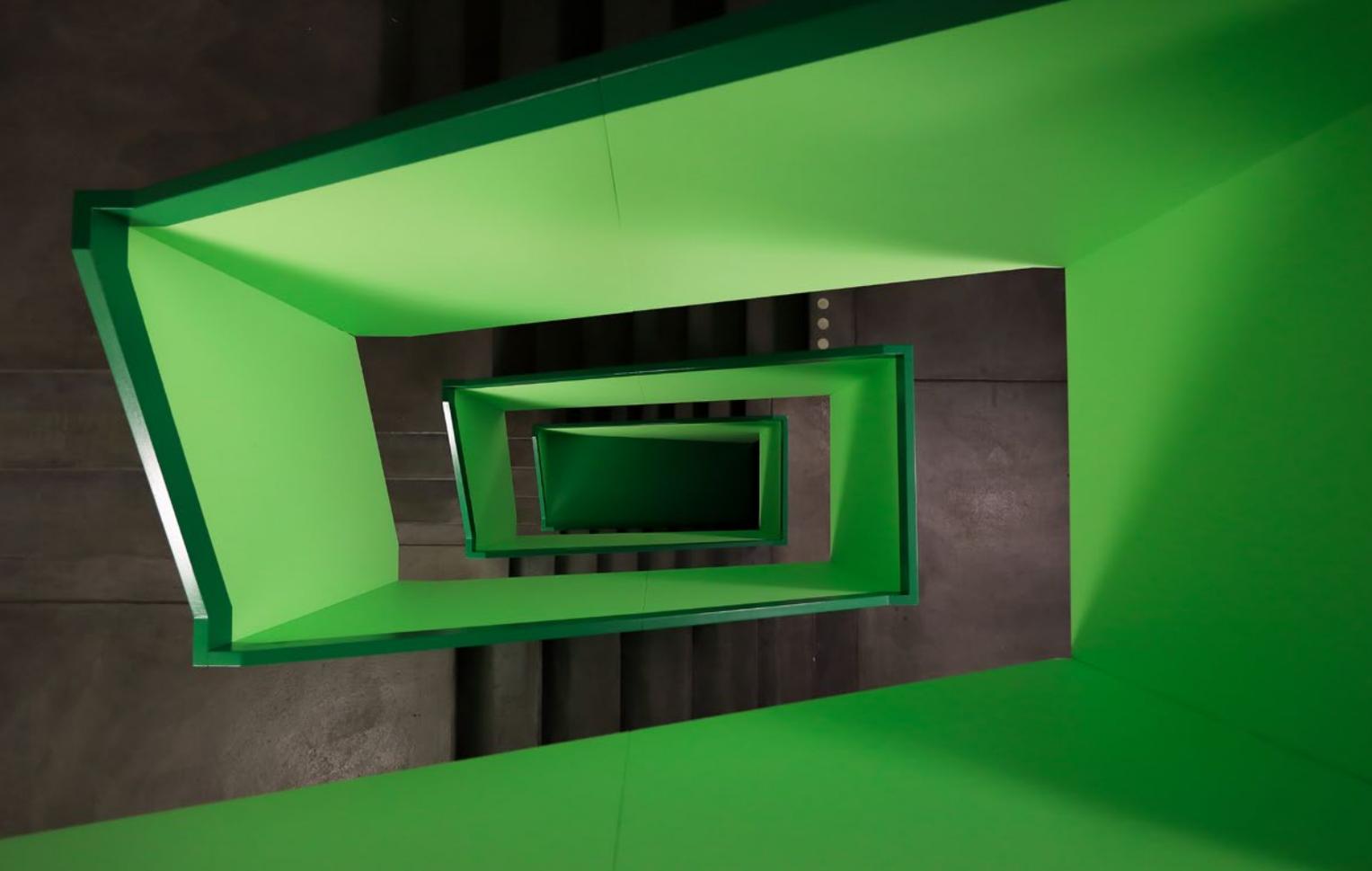
EPAP: Programa de Política y Análisis de Empleo

SPGT: Protección social, Gobernanza y Tripartismo

TDIR: Departamento de Formación

(Véase tabla en la página siguiente)





9. Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo - Proyecto a medida de ACTRAV Turín financiado por la Unión Europea
10. Hacia el refuerzo de la paz, la estabilidad y el trabajo decente en el Cuerno de África y África Oriental: Políticas y estrategias sindicales
11. Refuerzo de las estrategias sindicales para promocionar y defender el derecho de los trabajadores al trabajo decente y el desarrollo sostenible para los sindicatos de África Central: 2019-2020
12. Formación sindical diseñada para reforzar el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva
13. Formación sindical sobre tripartismo, diálogo social y tripartismo
14. Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas (SDIR) en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) en Bangladesh
15. Reconocimiento de la importancia de las alianzas en el refuerzo del desarrollo de capacidades para las organizaciones de trabajadores
16. Formación mixta y a distancia

La presente sección del Informe contiene una «instantánea» de determinados estudios de caso para que los miembros del CFS puedan revisar actividades regionales y temáticas clave impartidas en 2019.

Los siguientes estudios de caso muestran el compromiso del Programa con:

- El desarrollo de líderes sindicales jóvenes;
- Una forma efectiva de abordar cuestiones relativas a la paz, la fragilidad y la resiliencia;
- La promoción del trabajo decente y del desarrollo sostenible;
- la promoción del diálogo social y la negociación colectiva;
- La creación de enfoques armoniosos relativos a relaciones laborales en un sector de fabricación que contribuye a niveles altos de ingresos por exportación; y
- El desarrollo de acciones de colaboración que garanticen mejores resultados formativos que la suma de las contribuciones individuales.

9. Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo: Proyecto de ACTRAV Turín financiado por la Unión Europea



Introducción

La edición de 2019, dado el tradicional compromiso de ACTRAV con la promoción del trabajo decente para los jóvenes y la experiencia reciente en la ejecución de proyectos de desarrollo de capacidades dedicados a fomentar las competencias y conocimiento de los jóvenes sindicalistas, se ha diseñado con un nexo fuerte con las actividades del Centenario de la OIT. Un total de 113 jóvenes activistas sindicales y funcionarios de 26 países europeos han participado en un paquete de formación compuesto de diversas actividades que combina formación presencial con formación en línea y eventos.

Lugar: Turín (Italia) y el e-campus del CIF-OIT

Metas y objetivos de formación

Como resultado de la actividad, los participantes:

- Pudieron diseñar acciones sindicales basadas en los diferentes factores que afectarán al futuro del trabajo
- Se dotaron de una comprensión clara de las posibles situaciones hipotéticas y de una mayor capacidad para reaccionar y responder a los nuevos retos del mundo del trabajo.
- Debatieron e intercambiaron conocimientos sobre libertades y derechos fundamentales en el trabajo;
- Mejoraron el trabajo diario de los jóvenes sindicalistas, así como la visibilidad y representación de los trabajadores jóvenes en las organizaciones sindicales.
- Pudieron capacitar y aumentar las acciones y visibilidad del Comité de Juventud de la CES.

Organizaciones participantes (48 en total)

FGTB (Bélgica); CSC (Bélgica); PODKREPA (Bulgaria); KNSB (Bulgaria); ITUC (Croacia); UATUC (Croacia); LO (Dinamarca); EAKL (Estonia); STTK (Finlandia); UNSA (Francia); CFDT (Francia); CGT-FO (Francia); DGB (Alemania); GSEE (Grecia); SZEF (Hungría); ICTU (Irlanda); UIL (Italia); CGIL (Italia); CISL (Italia); LBAS (Letonia); LPSS/K (Lituania); CMTU (Malta); GWU (Malta); FNV (Países Bajos); FZZ (Polonia); NSZZ SOLIDARNOSC (Polonia); UGT (España); CGTP-IN (Portugal); KSS (Macedonia); CCM (Macedonia); TUC NEZAVISNOST (Serbia); BNS (Rumania); CNSLR-FRATIA (Rumania); CARTEL ALFA (Rumania); ZSSS (Eslovenia); CCOO (España); USO (España); SACO (Suecia); LO (Suecia); HAK-IS (Turquía); TURK-IS (Turquía); UNITE the Union (Reino Unido); EFBWW (Federación europea); EFFAT (Federación Europea); ETF (Federación Europea); e IndustriAll Europa.

Resumen de la formación

El proyecto se elaboró a partir de un programa de formación que incluía los siguientes elementos:

■ **A4712327, Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo**

CIF-OIT, 1 a 5 de abril de 2019

Cincuenta y dos participantes, con un 56% de mujeres, de 22 países disfrutaron de un programa de formación completo de cuatro días y medio que se centró en los siguientes temas: normas del trabajo, dimensión global, desigualdades y empleo. Como resultado de la academia, se redactó una

declaración juvenil colectiva con el apoyo del Comité de la Juventud de la CES.

■ **Encuesta sobre representación juvenil en sindicatos**

En línea, 1 de mayo de 2019 - 12 de julio de 2019

La encuesta en línea recibió respuestas de 32 organizaciones afiliadas a la CES de 26 países que buscaban identificar diferentes prácticas sobre la representación sindical juvenil en Europa. Los principales hallazgos de la encuesta se presentaron en la Conferencia Europea de Empoderamiento Juvenil de diciembre y servirán de base para la acción del Comité de la Juventud de la CES que acaba de salir elegido.

■ **Fase a distancia tras la academia y recopilación de planes nacionales de acción en el E-campus**

En línea, 13 de mayo de 2019 - 28 de junio de 2019

La fase a distancia contó con 29 participantes que remitieron 22 planes de acción centrados principalmente en las prioridades del Comité de la Juventud de la CES ligadas a la modernización de las estructuras sindicales, la comunicación y estrategias de organización para contrarrestar la caída de la afiliación y otras cuestiones relacionadas. Los participantes contaron con mentorías en línea, orientación y apoyo personalizado para poder elaborar sus planes de acción. La oferta de mentoría estuvo en manos de Tea Jarc, presidenta del sindicato esloveno Mladi, así como un responsable de la formación a distancia de proyecto,

■ **A4012330, evento de seguimiento:
Conferencia Europea de Empoderamiento
Juvenil**

CIF-OIT, 9 de diciembre de 2019 - 12 de diciembre de 2019

La conferencia final supuso una oportunidad para que los 94 participantes hicieran contactos y reforzaran alianzas y relaciones a escala nacional y europea. El evento contó con una mezcla de metodologías de formación e interacciones

centradas en el futuro de los sindicatos, el futuro del trabajo, el cambio climático y la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Los participantes han adquirido conocimientos y experiencia gracias a las contribuciones de alto nivel de, entre otros, M.H. André, directora de la sede de ACTRAV; P. Jennings, Comisario Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT; L. Voet, recién elegido secretario confederal de la CES y A. Di Cristo, Director Financiero del sindicato mundial UNI.

SEGUIMIENTO Y ACCIONES FUTURAS

De acuerdo con el informe final de la evaluación de impacto del CIF-OIT, los 15 participantes entrevistados mostraron una valoración positiva del proyecto. Señalaron que habían adquirido competencias considerables que les permiten mejorar su situación en la organización gracias a su mayor capacidad para planificar y poner en marcha acciones de calidad sobre los diferentes temas presentados.

Una vez finalizado el proyecto, el alcance global del mismo, con 113 participantes de 26 países europeos, condujo a la creación de un grupo capaz de reforzar la repercusión de la formación gracias a valiosos intercambios entre compañeros. La fuerte alianza entre la CES y el Instituto Sindical Europeo (ETUI, por su acrónimo en inglés) contribuyeron al éxito de su ejecución. Su efecto positivo también tiene su reflejo en la composición del Comité de la Juventud elegido recientemente. A escala europea, este órgano cuenta con un mayor número de antiguos participantes en actividades de ACTRAV, lo que demuestra la profunda capacitación resultante de una oferta de formación diseñada con precisión. Además, Tea Jarc, elegida recientemente como presidenta, ha trabajado con ACTRAV durante cuatro meses en el marco del proyecto.

La edición de 2020-2021 de este proyecto de la Unión Europea se centra en el mundo de la industria con la Academia Juvenil de IndustriAll-Europa y pone el énfasis en la digitalización y la transición justa.

10. Hacia el refuerzo de la paz, la estabilidad y el trabajo decente en el Cuerno de África y África Oriental: Políticas y estrategias sindicales



Lugar: Nairobi (Kenya), 9 a 13 de diciembre de 2019

Introducción

Esta formación era una continuación de anteriores programas de desarrollo de capacidades impartidos por ACTRAV Ginebra y ACTRAV Turín en colaboración con CSI-África. Se sienta sobre los actuales procesos de paz de la subregión y debate enfoques y estrategias comunes para la misma que aprovechen las oportunidades avaladas por las herramientas que ha desarrollado ACTRAV. ACTRAV ha desarrollado una serie de herramientas relevantes para mejorar la comprensión sindical de la Recomendación núm. 205 de la OIT que se centran en su puesta en práctica y en las diferentes funciones que pueden desempeñar los sindicatos para promover la paz y la estabilidad en situaciones de conflicto y catástrofes

naturales. Incluyen la **Guía para los trabajadores relativa a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (núm. 205) de ACTRAV**. La guía viene acompañada de un manual de formación sobre la R205. *Estas herramientas complementan la reseña de políticas sobre la R205 elaborada por ACTRAV en 2017.*

Metas y objetivos de formación

Como resultado de la actividad, los participantes:

- Se familiarizarán con el contenido de la versión definitiva de la **Guía para los trabajadores relativa a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (núm. 205)** y su uso práctico en la formación sindical en el marco de la R205 de la OIT.

- Se expondrán a experiencias reales y prácticas concretas relativas a la aplicación de la R2015 a partir del estudio de casos y mejores prácticas expuestos en la guía de ACTRAV.
- Idearán estrategias factibles y sostenibles para promover los derechos de los trabajadores en épocas de crisis, conflicto y catástrofes, con una atención especial a los grupos vulnerables (migrantes, mujeres, jóvenes y niños).
- Repasarán hojas de ruta, guías de políticas y herramientas de intervención sindicales para promover una cultura de paz y resiliencia en la subregión.

Organizaciones participantes

En la selección de participantes se dio prioridad a aquellos que hubieran participado en programas previos de desarrollo de capacidades sobre la R205, organizados por ACTRAV o por CSI-África. El objetivo era aprovechar dicho conocimiento teórico y el enfoque más práctico de esta formación en el uso práctico de la R205 y otras herramientas de la OIT sobre promoción de la paz y de la estabilidad.

La formación contó con 28 participantes, que incluían a decisores y/o expertos técnicos de organizaciones sindicales nacionales y subregionales directamente responsables de cuestiones relativas a conflictos, crisis, catástrofes, relaciones laborales y diálogo social. Hubo una representación considerable de personas de enlace responsables de asuntos de la mujer y comités de juventud. Estuvieron representadas las siguientes organizaciones:

- Confederación Sindical Etíope (CETU), Etiopía
- Confederación Nacional de Trabajadores Eritreos (NCEW), Eritrea
- Organización Sindical Central (COTU), Kenya
- Federación Sindical de Somalia (FESTU), Somalia
- Federación Sindical de Trabajadores de Sudán (SWTUF), Sudán
- Federación Sindical de Trabajadores de Sudán de Sur (SSWTUF), Sudán del Sur
- Organización Sindical Nacional (NOTU), Uganda
- Organización Sindical Central (COTU-K)
- Confederación Sindical de los Trabajadores de Rwanda (CESTRAR), Rwanda
- Confederación Sindical de Tanzania (TUCTA), Tanzania
- Organizaciones subregionales: EATUC, HACTU, CSI-África.

Resumen de la formación

A través de la metodología denominada «café del Mundo», los participantes reflexionaron sobre la situación de paz y estabilidad en la subregión. De este modo se facilitó el intercambio de información y experiencias de implicación sindical en la promoción de la paz y la estabilidad mediante el diálogo social. Una actividad interactiva denominada «Glosario de la R205» ayudó a los participantes a revisar los principios clave consagrados en el texto de la R205, así como a familiarizarlos con enfoques y medidas promovidos en las políticas de la OIT y los materiales y herramientas de ACTRAV sobre la R205.

Una intervención de OIT Kenya que perfilaba las actividades de proyecto PROSPECTS (acrónimo en inglés de «Alianzas para mejorar las perspectivas de las personas y comunidades desplazadas a la fuerza») mostró a los participantes situaciones reales de promoción del trabajo decente en contextos de crisis, incluidos conflictos armados y catástrofes naturales.

Los participantes de NOTU (Uganda) compartieron experiencias sobre su implicación en el proyecto de cooperación técnica PROSPECTS.

El repaso de un estudio conjunto realizado por ACTRAV y ACTEMP titulado «*Gestión de conflictos y desastres: Estudio sobre la colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores*» preparó a los participantes para un debate con formato «pecera» y para intercambiar experiencias, oportunidades y perspectivas sobre las siguientes cuestiones:

- Iniciativas y políticas existentes que busquen mantener un entorno que permitan que no se interrumpa la ocupación, el trabajo decente ni la actividad comercial.
- Esfuerzos existentes para crear resiliencia en situaciones de conflicto y/o destrucción a causa de catástrofes, ejemplos de cómo han cooperado las organizaciones de empleadores y de

trabajadores a través del diálogo social para prevenir crisis, promover la paz y propiciar la recuperación.

- ¿Cómo se puede reforzar la colaboración entre organizaciones de empleadores y de trabajadores en situaciones de crisis y cómo se pueden replicar modelos positivos en otros lugares?

Los métodos activos de formación permitieron a los participantes debatir en grupos pequeños algunos de los estudios de caso y las preguntas planteadas en la guía de ACTRAV sobre la R205. Como resultado, los participantes se implicaron plenamente en los debates en grupo en las diferentes fases de la formación. Algunos fragmentos de vídeo que mostraban diversos aspectos de la repercusión generada por las crisis, conflictos y catástrofes ofrecieron un marco para breves debates en grupo sobre la función que pueden desempeñar los sindicatos, en colaboración con otras partes interesadas clave, en las diversas fases del ciclo de gestión de una catástrofe.

SEGUIMIENTO Y ACCIONES FUTURAS

Los participantes elaboraron planes de acción para aplicarlos a diversos niveles. Un comentario generalizado era la necesidad de formación tripartita nacional sobre la R205 de la OIT y su potencial para estimular la paz y la estabilidad; como países piloto de esta formación se propusieron Somalia, Kenya y Sudán del Sur. ACTRAV Turín estudiará la posibilidad de preparar cursos en línea sobre la R205 y la función de los sindicatos en la consolidación de la paz. En colaboración con ACTRAV sobre el terreno, la Confederación Sindical de África Oriental (EATUC, por su acrónimo en inglés) y la Confederación de Sindicatos del Cuerno de África (HACTU, por su acrónimo en inglés) hará un seguimiento de la ejecución de los planes nacionales de acción.

Con la finalidad de garantizar un intercambio constante de información y que se mantenga el esfuerzo para reforzar y capacitar a los sindicatos con información y herramientas actualizadas sobre la R205 de la OIT, los participantes se comprometieron a crear una red sindical para la promoción de la consolidación de la paz en África Oriental y el Cuerno de África. Dicha iniciativa concuerda con la firme voluntad de EATUC, HACTU y CSI-África de promover el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas de diversas iniciativas sindicales en el marco de procesos de consolidación de la paz.

11. Refuerzo de las estrategias sindicales para promocionar y defender el derecho de los trabajadores al trabajo decente y el desarrollo sostenible para los sindicatos de África Central: 2019-2020



Lugar: Yaoundé (Camerún), 2-6 de diciembre de 2019

Introducción

A pesar de la ratificación casi universal de los convenios clave de la OIT por parte de los países de África Central, el informe de 2019 del CEACR confirma que los estados miembros de la OIT no conceden la importancia debida a las NIT ratificadas. Además, mientras hacían todo lo posible para promover el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT, los participantes informaron que los sindicatos enfrentan el desafío de capacidades limitadas, escasos recursos y muchas otras prioridades en competencia que los limitan a maximizar las oportunidades y el uso estratégico de las NIT y del mecanismo de supervisión de la OIT.

Este proyecto se ha puesto en marcha con apoyo económico de Wallonie-Bruxelles International. El objetivo es aumentar y proseguir con las iniciativas de desarrollo de capacidades para reforzar a las organizaciones de trabajadores y que sean capaces de abordar el deterioro en materia de derechos sindicales y humanos que se sufre en África Central. La formación es una continuación de una serie de cursos de formación a distancia organizados por ACTRAV Turín y ACTRAV Yaoundé en colaboración con CSI-África.

Metas y objetivos de formación

Como resultado de la actividad, los participantes podrán:

- **Reconocer** la función fundamental que desempeñan los sindicatos en la

promoción de la paz y la justicia social mediante el uso estratégico de las NIT de la OIT.

- **Funcionar** como puntos clave sindicales para el uso estratégico del sistema de la OIT para la promoción de la justicia social.
- **Hacer progresar** la influencia sindical en la agenda de derechos humanos y sindicales, especialmente en el contexto de la inestabilidad y la fragilidad.
- **Formular** agendas sindicales para la promoción de los derechos humanos y sindicales e influir en el contenido de los informes que remiten los estados Miembros a los comités de la OIT.
- **Crear** redes de solidaridad para intercambios activos, para el intercambio de información y acciones unitarias en el ámbito de la promoción de los derechos sindicales y humanos.

Organizaciones participantes

La formación se centró en veinticuatro participantes (15 mujeres): activistas sindicales y de derechos humanos de nivel intermedio responsables de educación sindical, campañas sobre trabajo decente y derechos de los trabajadores.

Participaron las siguientes organizaciones:

1. **Camerún:** Central Sindical del Sector Público (CSP); Confederación de Sindicatos Autónomos de Camerún (CSAC); Unión de Sindicatos Libres de Camerún (USLS); Confederación Sindical de los Trabajadores de Camerún (CSTC).
2. **Chad:** Unión de Sindicatos de Chad (UST, por su acrónimo en francés); Confederación Libre de los Trabajadores de Chad (CLTT, por su abreviatura en francés).
3. **Congo:** Confederación Sindical Congoleña (CSC); Confederación de Sindicatos Libres y Autónomos de Congo (COSYLAC), Confederación Sindical de Trabajadores del Congo (CSTC).
4. **República Democrática del Congo:** Confederación Democrática del Trabajo (CDT); Confederación Sindical del Congo (CSC); Unión Nacional de Trabajadores del Congo (UNTC); Confederación Sindical del Congo (CSC).
5. **República Centroafricana:** Confederación Sindical de Trabajadores de África Central (CSTC, por su abreviatura en francés), Unión Sindical de los Trabajadores de África Central (USTC, por su acrónimo en francés); Confederación Nacional de Trabajadores de África Central (CNTC, por su abreviatura en francés).
6. **Gabón:** Confederación Sindical Gabonesa (COSYGA), Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL).

Resumen de la formación

El proyecto que posibilitó esta formación se diseñó con un enfoque modular:

- **Primera fase:** Incluía una actividad de formación a distancia a medida de ocho semanas de duración sobre NIT, integración de la perspectiva de género y no discriminación para sindicatos africanos de países francohablantes. De los 300 participantes que se matricularon en la formación, el 60% procedían de los seis países prioritarios para este proyecto.
- **Segunda fase:** formación presencial organizada por ACTRAV Yaoundé en

colaboración con CSI-África. El curso se denominaba «Sindicalismo para la justicia social en África Central»: En noviembre de 2018, dirigido a 24 activistas sindicales y representantes de los trabajadores de África Central. La formación tuvo lugar en Brazzaville (Congo).

- La **tercera fase** incluía un curso a distancia para la obtención de un título impartido durante 8 semanas, a partir de mayo-julio de 2019 y dirigido a 200 sindicalistas de ambos sexos procedentes de organizaciones sindicales de los seis países francohablantes de la subregión: Camerún, Congo, República Democrática del Congo, Chad, República Centroafricana y Gabón.
- **Cuarta fase:** supuso la culminación de las fases 1 a 3. Wallonie-Bruxelles International (WBI) apoyó económicamente a impartir la fase presencial final de la formación en la que se reunieron participantes de la primera a la tercera fase de la formación sobre NIT.

La cuarta fase contaba con otras metodologías secundarias, incluidas:

- i. Elaboración de un manual para formadores en USB sobre NIT (versión en francés) de 9 módulos, elaborado gracias a la base de datos de ACTRAV con materiales formativos sobre los diversos elementos del programa de Trabajo Decente, en sí una recopilación de materiales relevantes sobre ILS.
- ii. El Manual USB sobre NIT es una guía exhaustiva de recursos con materiales útiles para formar a los trabajadores en los principios básicos del sistema de NIT de la OIT y su potencial a la hora de proteger y promover los derechos de los trabajadores para alcanzar el desarrollo sostenible. El Manual USB incluye materiales didácticos por tema o sesión y se complementa con impresos, vídeos y ejercicios.
- iii. La metodología de formación presencial emplea enfoques interactivos y prácticos cuyo fin es que mejore la capacidad de los participantes para aumentar sus competencias.
- iv. Los participantes tuvieron la oportunidad de relacionarse con formadores y compañeros y pudieron articular cualquier problema o inquietud al que se hayan enfrentado al articular determinados temas.

SEGUIMIENTO Y ACCIONES FUTURAS

En la línea del diseño de proyecto de WBI, los participantes organizarán en sus respectivos países seis actividades nacionales para formar a formadores con el formato y contenido de la formación presencial de Yaoundé. El Manual USB sobre NIT permitirá que los participantes personalicen y adapten la formación nacional. Dichas actividades también constituyen un proceso práctico para la puesta en práctica individual de los planes de acción de seguimiento elaborados por los participantes. Se organizarán actividades conjuntas con el fin de fomentar una estrecha colaboración intersindical y cooperación entre las federaciones de un país y los formadores facilitarán las sesiones por turnos. La formación de formadores a escala nacional se organizará con el apoyo y recursos económicos de la oficina de ACTRAV Youandé y CSI-África.

ACTRAV Turín remitirá una nueva propuesta de financiación a WBI para las actividades de 2020-2021 dirigidas a sindicatos de África Central.

12. Formación sindical diseñada para reforzar el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva Asia



Lugar: Seúl (Corea), 22 a 26 de julio de 2019

Metas y objetivos de formación

Introducción

El programa de formación combinada consta de tres semanas de aprendizaje a distancia y un evento presencial de cinco días. Este evento de desarrollo de capacidades tenía como finalidad ayudar a mejorar las capacidades sindicales a la hora de influir en las políticas y abordar las carencias de trabajo decente mediante el tripartismo, el diálogo social y la negociación colectiva a escala regional, nacional y de empresa. ACTRAV Turín impartió el curso en cooperación con la Fundación Laboral de Corea (KLF, por su abreviatura en inglés) para celebrar el décimo aniversario del marco de colaboración entre el CIF-OIT y la KLF.

- En concreto, la formación buscaba contribuir a reforzar el conocimiento y comprensión de los participantes sobre los conceptos clave, el marco normativo, las herramientas y recursos sindicales, los retos, algunas experiencias actuales específicas del país y buenas prácticas de tripartismo, diálogo social y negociación colectiva.
- También buscaba promover la práctica efectiva del diálogo social, principalmente como un enfoque para el reconocimiento efectivo de derechos de los trabajadores como la sindicación y la negociación colectiva, a prevenir y resolver conflictos laborales, a promover la igualdad entre sexos y a contar con una mayor voz y representación sindical en los procesos de los ODS. Se diseñó para que los sindicatos pudieran emplear mecanismos y procesos de diálogo social para influir en la

elaboración y puesta en marcha de políticas laborales y sociales, incluidos los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) en el contexto de la reforma del sistema de gobierno de las Naciones Unidas.

Organizaciones participantes

En la formación estuvieron presentes 18 participantes de 11 países, en representación de 15 centros nacionales de empleo, una federación sindical mundial y un socio local de cooperación. El índice de participación femenina fue del 56 por ciento.

Entre las organizaciones participantes se encontraban la Federación Mukto Sramik de Bangladesh (BMSF, por su abreviatura en inglés); el Congreso Sindical de Fiji (FTUC, por su abreviatura en inglés); el Congreso Sindical Nacional Indio (INTUC, por su acrónimo en inglés); Hind Mazdoor Sabha (HMS); la Confederación de Sindicatos de Indonesia (CITU, por su acrónimo en inglés) y Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI).

El Congreso Sindical Malayo (MTUC, por su abreviatura en inglés); el Congreso Sindical Nepalí (NTUC, por su acrónimo en inglés); la Federación General de Sindicatos Nepalíes (GEFONT, por su acrónimo en inglés); la Federación de Trabajadores de Pakistán (PWF, por su abreviatura en inglés); la Federación de Sindicatos Coreanos (FKTU, por su abreviatura en inglés); la Federación de Trabajadores Libres (FFW, por su abreviatura en inglés) y Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO).

El Congreso de Trabajadores de Samoa (SWC, por su abreviatura en inglés); la Confederación General del Trabajo de

Viet Nam (VGCL, por su abreviatura en inglés); la Fundación Laboral de Corea (KLF, por su abreviatura en inglés) y Building and Woodworkers International (BWI - Bawanihan, Qatar).

Resumen de la formación

El componente de formación a distancia cubrió tres subtemas importantes del curso. Incluyen: (a) el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los convenios internacionales del trabajo, (b) La Campaña del Centenario de la OIT Hacia la ratificación universal del Convenio núm. 144 y (c) experiencias en el avance de la Agenda 2030 mediante el diálogo social.

En la formación a distancia se dio una visión de conjunto y se presentaron los resultados deseados del curso. Ofreció también un espacio para una interacción virtual inicial entre los participantes. El contenido y los recursos estaban compuestos por una combinación de formatos, como documentos PDF, materiales hechos a mano y vídeo, entre otros. Los participantes realizaron tareas semanales y se relacionaron con otros participantes y con los tutores en línea. Los participantes debían asimismo finalizar dos cursos abiertos en línea del CIF-OIT (MOOCS) que estaban integrados en el diseño de la propia formación a distancia: (1) Introducción a las Normas internacionales del trabajo, y (2.) Tripartismo, diálogo social y negociación colectiva.

El componente presencial ofreció un debate exhaustivo sobre el marco normativo de la OIT en materia de tripartismo, diálogo social y negociación colectiva, especialmente el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) de la OIT y las normas fundamentales del trabajo, en concreto el

Convenio sobre la libertad sindical, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Los participantes compartieron experiencias actuales, buenas prácticas y retos pendientes a escala nacional y empresarial. Evaluaron la eficiencia y la situación de la participación de los trabajadores en los mecanismos de diálogo social de sus respectivos países mediante un inventario. Analizaron y propusieron recomendaciones de políticas para garantizar que las legislaciones, mecanismos y procesos nacionales sean coherentes con los principios de los Convenios. La Federación de Sindicatos Coreanos (FKUT, por su abreviatura en inglés) y la Confederación Sindical Coreana (KCTU, por su abreviatura en inglés) intercambiaron experiencias, puntos de vista y recomendaciones para promover el diálogo social.

Durante la formación se resaltó la importancia de alcanzar los ODS de la Agenda 2030 por lo que se refiere al Programa de Trabajo Decente. Los grupos de debate abordaron los objetivos (8, 16, 1, 5 y 10) y metas (8.6, 8.7, 8.8, 16.3, 16.6 y 16.7) de desarrollo sostenible prioritarios. Los participantes comprendieron y acordaron la función indispensable del diálogo social, así como la participación activa de los trabajadores, en la preparación de informes nacionales voluntarios, en el foro político de alto nivel y otros procesos de los ODS.

Además, con la orientación técnica de ACTRAV, la formación estudió las implicaciones, oportunidades y retos de las actuales reformas del sistema de las Naciones Unidas, en concreto su repercusión sobre los Programas de Trabajo Decente por País y muchas actividades y prioridades de los trabajadores. El debate se centró en dos procesos que deberían tener en mente sindicatos y trabajadores: el análisis común para el país (CCA) y el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS). ACTRAV recalcó que el MCNUDS es «el instrumento más importante para la planificación y ejecución de las actividades de las Naciones Unidas para el desarrollo a escala nacional en apoyo de la aplicación de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible». Los sindicatos deberían garantizar la implicación de los trabajadores en estos procesos para que puedan influir y aprovechar al máximo el sistema reformado de las Naciones Unidas.

La formación desembocó en la elaboración y aprobación de una Lista de evaluación sobre diálogo social para sindicatos, una herramienta práctica que busca ayudar a los sindicatos a medir la efectividad y detectar áreas de mejora de las instituciones de diálogo social tripartito a diversos niveles: nacional, sectorial, industrial, etc. La herramienta se puede adaptar a contextos específicos y situaciones nacionales.

SEGUIMIENTO Y ACCIONES FUTURAS

El debate en línea a lo largo y ancho del Campus sigue abierto. Se sigue prestando asistencia técnica y se está llevando a cabo un intercambio continuo de información a intervalos regulares con los participantes. Está prevista una evaluación rápida de impacto para decidir los resultados y repercusión de la formación a escala organizativa e individual. La evaluación rápida también recabará información sobre las necesidades de formación y propuestas para impartir la formación sindical de forma más efectiva.

13. Formación sindical sobre tripartismo, dialogo social y negociación colectiva



Lugar: El curso fue realizado del 6 al 31 de mayo, las tres primeras semanas a distancia, y con encuentro presencial en la Oficina Regional de la OIT en Lima la última semana de mayo.

Introducción

El derecho laboral, las relaciones laborales y el diálogo social son centrales dentro de la organización económica y social de los Estados Miembros de la OIT. Las buenas relaciones laborales y el diálogo social efectivo no sólo son medios para promover mejores salarios y condiciones de trabajo, sino también para impulsar la paz y la justicia social. Como instrumentos de buena gobernanza, fomentan la cooperación y el desempeño económico, ayudando con ello a crear un entorno propicio a la consecución del objetivo del trabajo decente a nivel nacional.

Metas y objetivos de la formación

Al final de este curso, los participantes fueron capaces de:

- **Definir** el diálogo social y los conceptos relacionados, así como describir las causas fundamentales de su debilidad en América Latina y el Caribe;
- **Identificar** los principales retos del diálogo social: inclusión y eficiencia desde la perspectiva de la formalización y de la transición justa, en el marco del Centenario de la OIT.
- **Analizar** las condiciones necesarias para la efectividad del diálogo social: institucionalidad, libertad sindical, independencia, representatividad, etc.
- **Analizar** cómo el diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos útiles para la consecución de la Agenda 2030.
- **Preparar** planes de acción individuales.
- **Hacer conclusiones y recomendaciones** para acciones futuras.

Organizaciones participantes:

Argentina: Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), Central de Trabajadores de los Argentinos de Argentina (CTA-T), Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTAA);
Brazil: Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y Unión General de Trabajadores (UGT);
Colombia: CUT y Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC);
Chile: CUT;
Dominican Republic: Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD);
El Salvador: Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) y Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores de El Salvador (CSTS);
Panama: Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI) y Convergencia Sindical;
Mexico: Unión Nacional de Trabajadores (UNT);
Peru (host country) CUT, Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y Trade Union Confederation of the Americas (TUCA).

Resumen de la formación

- La negociación colectiva es la forma más significativa de diálogo social, ya que los interlocutores sociales suelen llegar a acuerdos de carácter vinculante.
- La importancia del diálogo social radica en su efectividad. Solo cuando las decisiones tomadas en el proceso de diálogo social se hacen efectivas,

podremos hablar del diálogo social como un verdadero pilar del trabajo decente.

- Los instrumentos para el diálogo social son: las normas internacionales del trabajo, los criterios de interpretación de los órganos de control normativo y las declaraciones, como la reciente Declaración de Panamá.
- El tripartismo es un medio para revitalizar el contrato social, a través de la participación justa en el progreso económico y en la aplicación de soluciones equitativas ante desafíos.
- El empleo digital se manifiesta de distintas maneras que derivan de la globalización, las cadenas globales de suministro y de otras nuevas formas de empleo, como el empleo por aplicativos y el teletrabajo.
- Estamos frente a un nuevo reto, que es el de promover el ejercicio del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva para el sector del empleo digital.
- La transición de la informalidad a la economía formal debe tomar en cuenta al empleo digital.
- La participación sindical a través del diálogo social debe promover la elaboración de políticas sobre Desarrollo Productivo, Transición Justa, Sostenibilidad ambiental y cambio climático, Igualdad social e igualdad de género y Formación Profesional.
- Durante toda la actividad se han usado métodos activos de aprendizaje, lo que ha animado a los y las participantes a participar en discusiones grupales y en todos los aspectos de la capacitación tanto a distancia como presencial.

SEGUIMIENTO Y ACCIONES FUTURAS

La capacidad de participar en la negociación colectiva es una parte importante del diálogo social para el fortalecimiento de las instituciones tripartitas.

Entre los temas prioritarios que se deben promover están:

- ▶ Transición de la economía informal a la economía formal.
- ▶ Negociación colectiva en relaciones de trabajo.
- ▶ Aumento de productividad en empresas.
- ▶ Políticas de mercado de trabajo.
- ▶ Competencias profesionales y aprendizaje permanente.
- ▶ Participación de mujeres y de grupos infrarrepresentados.

Por otro lado, también es importante promover la investigación en materia de políticas sobre las formas de diálogo social, el intercambio de experiencias y la ampliación de la base de datos de acceso público. Asimismo, es necesario mejorar la coherencia de las políticas, para lo cual se deben realizar alianzas estratégicas desde las organizaciones sindicales con los organismos de Naciones Unidas. Finalmente, es fundamental centrarse en la actividad normativa, a través de la efectiva aplicación de los convenios relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, así como el convenio 144 sobre la consulta tripartita.

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

ACTRAV Turín ha apoyado activamente el desarrollo de capacidades de los trabajadores del sector de prendas de vestir en Bangladesh mediante el proyecto «Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armoniosas en el sector de la confección de prendas de vestir (RMG) de Bangladesh». El proyecto, que cuenta con financiación de los gobiernos danés y sueco, busca crear mecanismos de diálogo social y resolución de conflictos laborales en las fábricas mediante el desarrollo de mecanismos sostenibles y efectivos de conciliación y arbitraje y mejorando las capacidades de diálogo social y prevención y resolución de conflictos laborales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En los últimos años, ACTRAV Turín ha apoyado el proyecto para crear el Centro de Recursos para los Trabajadores (WRC, por su abreviatura en inglés), ha formado a 60 formadores y ha desarrollado materiales de formación para seminarios en las fábricas sobre negociación colectiva, gestión de reclamaciones y afiliación y administración sindical. También se formó a lideresas sindicales en igualdad entre sexos y no discriminación en el lugar de trabajo.

En 2019, ACTRAV Turín formó a 27 activistas sindicales (33% de mujeres) en un Programa de formación de diez días para la obtención de un título para asistentes jurídicos sindicales del sector de la confección de prendas de vestir. El diseño de la formación incluye un programa de prácticas de tres meses, lo que permitió a los asistentes jurídicos aplicar los conocimientos y competencias que

acababan de adquirir y elaborar una cartera con cinco casos. Los resultados específicos incluyen: (a) manuales de formación y referencia para asistentes jurídicos sindicales, elaborados en colaboración con el Centro de Estudios Legales Avanzados (CALS, por su acrónimo en inglés) de la Universidad de Daca; (b) elaboración de herramientas de documentación y reporte para la gestión de casos importantes y prácticos, diagramas para el proceso de trabajo y métricas para la evaluación de competencias jurídicas; (c) aprobado general de los 22 asistentes jurídicos que realizaron la evaluación de competencias realizada por el CALS; y (d) éxito a la hora de impartir un *Coaching de seguimiento y curso de educación continua para asistentes jurídicos sindicales* de tres días de duración que dio como resultado un plan de presentación de servicios con sistemas de trabajo y componentes de actualización y seguimiento regular en el marco del Centro de Recursos para los Trabajadores (WRC). El WRC es una plataforma conjunta de las dos principales organizaciones de trabajadores, en concreto el Comité Nacional de Coordinación para la Educación de los Trabajadores (NCCWE, por su abreviatura en inglés) y el Consejo de IndustriaALL de Bangladesh (IBC, por su abreviatura en inglés), con la finalidad de ayudar a que los sindicatos actúen de forma más efectiva y ofrezcan servicios mejores a sindicatos y trabajadores.

El taller *Formación sindical sobre efectividad y sostenibilidad organizativa*, de tres días de duración y destinado a los miembros de la Junta de Mandatarios del WRC permitió que

la dirección del propio WRC estudiara formas y medios factibles para la sostenibilidad del centro y para preparar un plan de trabajo para la extensión sin costes con el proyecto SDIT de la OIT.

El taller denominado *Igualdad entre sexos e integración del liderazgo femenino en*

el sector de la confección de prendas de vestir para el Comité de Mujeres del WRC desembocó en la elaboración y aprobación de la visión y la declaración de misión del comité, así como un plan de trabajo para reivindicar y promover el trabajo decente para las trabajadoras del sector de la confección de prendas de vestir.

15. Reconocimiento de la importancia de las alianzas en el refuerzo del desarrollo de capacidades para las organizaciones de trabajadores

ACTRAV Turín cuenta con un amplio historial de colaboraciones para impartir cursos de formación para los trabajadores. La colaboración con socios locales, regionales e internacionales ha resultado esencial a la hora de impartir actividades para el desarrollo de capacidades en el Campus del CIF-OIT y sobre el terreno, así como a la hora de movilizar recursos técnicos y financieros, de intercambiar conocimientos y experiencias y de asegurar que nuestros programas se enraízan en el contexto local y se ajustan a las necesidades de los trabajadores y de sus organizaciones.

ACTRAV Turín mantiene una colaboración prolongada con fundaciones laborales, confederaciones y consejos laborales regionales, centros nacionales de empleo, federaciones sindicales mundiales e instituciones académicas, de formación y de investigación.

En 2019, ACTRAV Turín colaboró con diversos socios locales e internacionales para realizar actividades en las cinco regiones en las que estamos presentes.

Américas

Para el caso de América Latina, ACTRAV Turín ha recibido el apoyo y colaboración durante 2019 de la Confederación Sindical de las Américas, de la Fundación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), de CINTERFOR y del Instituto de Seguridad Social de El Uruguay (BPS), además del apoyo y coordinación de la Oficina Regional de la OIT, de la Oficina de la OIT para México y Cuba, y de las Oficinas Subregionales de Santiago y Lima.

Fue para la reunión regional de la Red Sindical de formación profesional, para la discusión sobre la formación profesional para el trabajo del futuro, donde convergieron las colaboraciones de CINTERFOR, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y la Fundación UOCRA. En dicha actividad contamos con 25 participantes, haciéndose cargo la Fundación UOCRA de la acomodación y alimentación de todo el grupo, además de compartir la experiencia que como Fundación UOCRA ha venido acumulando a lo largo de los años en materia de formación profesional.

Por su parte, el Banco de Previsión Social de El Uruguay, prestó sus instalaciones y parte de su equipo técnico para implementar el curso regional que seguridad social se llevó a cabo en Montevideo en el mes de Noviembre con 17 participantes, cabe además mencionar en este caso la importante participación del Ministro de Trabajo en la actividad, así como la visita institucional que el grupo pudo realizar a los diferentes servicios e instalaciones del instituto.

África

2019 experimentó un avance en el número de programas de formación de ACTRAV Turín que se impartieron en colaboración con organizaciones laborales regionales.

La colaboración con el Colectivo de Apoyo e Investigación de la Sociedad Civil (CSRSC, por su abreviatura en inglés), organización laboralista, dio como resultado la consolidación de una investigación documental que perfilaba las principales tendencias en la evolución de la formación y educación sindical en los últimos 20 años. El documento denominado **Educación de los trabajadores del siglo XXI en un contexto cambiante**, de Michael Cohen, fue esencial para el diseño y metodología del curso.

ACTRAV Turín colaboró con el Instituto Africano de Investigación y Educación Laboral (ALREI, por su acrónimo en inglés) para impartir un curso de formación combinada denominado **«Un mundo del trabajo en evolución: nuevas metodologías y tecnologías de aprendizaje para una mejor formación y educación sindical en África»** (Lomé, Togo). La formación estaba dirigida a 28 participantes, incluidos educadores, responsables de políticas sindicales e investigadores.

Con motivo de la 9.ª edición de la Escuela de Año Nuevo de CSI-África, organizada en febrero de 2019 bajo el título **«Sindicatos Africanos: Tiempo de cambio»**, ACTRAV Turín actuó conjuntamente con CSI-África para facilitar determinadas sesiones temáticas en esta escuela de 5 días de duración, incluyendo la organización de una feria de conocimientos en paralelo a las actividades de la escuela.

ACTRAV Turín contribuyó a un documento de trabajo denominado **«El futuro de la educación de los trabajadores en el contexto del mundo del trabajo del futuro»** durante la celebración del 30.º aniversario del Programa de Educación Panafricano (PANAF). PANAF es un programa educativo para las bases dirigido a mejorar la capacidad de trabajadores y sindicatos.

El Instituto de Investigación sobre Empleo y Desarrollo Económico de Zimbabue (LEDRIZ, por su acrónimo en inglés) colaboró con ACTRAV Turín en la redacción de un documento de referencia denominado **«Tendencias clave en la migración laboral en el África Subsahariana»**: Nyasha Muchichwa, 2019. Este documento sirvió de inspiración para el diseño del curso *Promoción de normas sobre migración laboral para el desarrollo sostenible* (mayo de 2019).

ACTRAV Turín, con el apoyo financiero de Wallonie-Bruxelles International (WBI) y en colaboración con ACTRAV Yaoundé, impartió una formación denominada **«Refuerzo de las estrategias sindicales para promocionar y defender el derecho de los trabajadores al trabajo decente y el desarrollo sostenible»** que tuvo lugar en Yaoundé (Camerún) en diciembre de 2019. En el curso participaron activistas de los derechos humanos y sindicales de Chad, Gabón, República Democrática del Congo, Congo (Brazzaville), Camerún y República Centroafricana.

Estados Árabes

En aras de impartir formaciones de calidad que satisfagan las necesidades lingüísticas y didácticas de los sindicatos de la región árabe, ACTRAV Turín colaboró con el **Centro Fénix de Estudios Económicos e Informáticos de Amán** (Jordania).

Durante la realización de la *Formación sindical interregional sobre normas internacionales del trabajo con un énfasis especial en la libertad sindical y la negociación colectiva*, en julio de 2019, Ahmad M. Awad, investigador del Centro Fénix, realizó presentaciones y sesiones interactivas en las que se abordaron los siguientes temas: el papel de los sindicatos en el diálogo social, con énfasis especial en la negociación colectiva, la reforma de la legislación laboral, y la elaboración de políticas como formas clave de diálogo social.

A partir de su amplia experiencia y conocimiento de la subregión, esta colaboración permitió que los participantes comprendieran conceptos teóricos como la libertad sindical y la negociación colectiva, recalcando su aplicación práctica en determinados países de la región. La sesión que abordó el contexto regional en materia de trabajo doméstico, trata de personas y derechos de libertad sindical de grupos vulnerables mejoró la comprensión de los participantes de las normas de la OIT claves para la protección de los derechos de grupos vulnerables y la función de los sindicatos para que se ejerzan dichos derechos.

Asia

En la región de Asia y el Pacífico, ACTRAV Turín colaboró con siete organizaciones asociadas en 2019.

La asociación con la Fundación Internacional del Trabajo de Japón (**JILAF**) permitió formar a 21 abogados sindicalistas y profesionales de 16 países en normas internacionales del trabajo y el mecanismo de control de la OIT. Para la formación se dio prioridad a los sindicatos de Estados Miembros con casos a debate en la OIT.

De manos de la Fundación del Trabajo de Corea (**KLF**), 18 líderes sindicales de 11 países pudieron participar en una formación en línea de tres semanas de duración y de cinco días de formación presencial sobre tripartismo, diálogo social y negociación colectiva. Dio como resultado la elaboración de una lista de comprobación sindical práctica que servirá como herramienta para evaluar la eficacia y representación sindical en los mecanismos y procesos de diálogo social a escala nacional. También ofreció a los participantes la oportunidad de relacionarse con alrededor de 80 socios coreanos y participar en el Simposio Internacional sobre trabajo decente en el futuro del trabajo y perspectivas para las relaciones laborales.

El Congreso Sindical Nacional de Singapur (**NTUC**, por su abreviatura en inglés) coorganizó la formación regional de ACTRAV denominada «*Conformar una agenda centrada en las personas para el futuro del trabajo y la función de los sindicatos*» a la que asistieron 19 participantes de 14 países de la región. También permitió que los participantes asistieran a la conferencia regional tripartita sobre el mismo tema en la que ASEAN aprobó la declaración sobre el futuro del trabajo denominada «*Dar la bienvenida a la tecnología para un crecimiento inclusivo y sostenible*».

ACTRAV Turín colaboró con el Centro de Estudios Legales Avanzados (**CALS**, por su acrónimo en inglés) de la Universidad de Daca en el desarrollo y educación continua

de 27 asistentes jurídicos sindicales bajo el paraguas del proyecto de la OIT sobre Diálogo social y relaciones laborales armoniosas (**SDIR**, por su abreviatura en inglés). Esta colaboración permitió desarrollar un programa de formación acreditado con un proceso de evaluación final para todos los participantes que llevó a la concesión de un certificado del CALS.

Durante 2019, ACTRAV Turín siguió colaborando con la Confederación Sindical Internacional de Asia y el Pacífico (CSI AP), el Comité Sindical de ASEAN (ASEANTUC, por su acrónimo en inglés) y el Consejo Sindical Regional del Sur de Asia (SARTUC, por su acrónimo en inglés) en muchos ámbitos, incluyendo el refuerzo de los sindicatos y el futuro del trabajo, la migración laboral y la igualdad entre sexos, entre otros.

Europa

En el contexto sindical europeo, ACTRAV Turín consolidó la colaboración fructífera con la Confederación Europea de Sindicatos (**CES**) y la estrecha colaboración con el Instituto Sindical Europeo (ISE). Esta última, en el marco del proyecto de 2019 financiado por la CE con el título *Academia juvenil europea sobre el futuro del trabajo*, ha sido el pilar esencial del componente presencial de la formación. La colaboración dio como resultado las muchas fases, incluyendo el reclutamiento y selección de los 52 participantes de la Academia y 94 participantes de la Conferencia. Durante el diseño y realización de las formaciones,

la contribución del ISE por medio de los profesionales de su departamento de Formación promovió la relación entre organizaciones y contribuyó al éxito del proyecto.

En el marco de este proyecto, ACTRAV también desempeñó un papel importante a la hora de coordinar la participación de una delegación de participantes de federaciones de la UE. De hecho, en estos momentos existe una relación con organizaciones sectoriales como **UNI** Europa, **IndustriAll** Europa, la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos y **EEAA** con la vista puesta en futuras colaboraciones. Esta tendencia queda confirmada por el caso de IndustriAll Europea, con quien se está colaborando actualmente para la nueva edición de una Academia Juvenil Europea centrada en la industria.

De cara al futuro

ACTRAV Turín mantendrá y mejorará las colaboraciones existentes para poder afrontar las ambiciones de las Declaración del Centenario de la OIT. Nos esforzamos por identificar y estudiar nuevas colaboraciones con organizaciones que compartan con ACTRAV y la OIT los principios del trabajo decente, la justicia social y el desarrollo equitativo. En concreto, ACTRAV Turín reforzará su colaboración con centros de formación sindical y centros de recursos para trabajadores de todo el mundo.

PARA DEBATE

El CFS desearía plantearse cómo puede ACTRAV seguir desarrollando y reforzando las asociaciones existentes en beneficio del Programa.

16. Formación combinada y a distancia

Esta sección busca ofrecer a los miembros del CFS una visión general de las modalidades de aprendizaje a distancia para facilitar cualquier debate futuro sobre la oferta de formación en línea.

Cabe resaltar que esta sección incluye las percepciones de los participantes sobre su propia experiencia de aprendizaje en línea.

Durante 2019, ACTRAV Turín prosiguió los esfuerzos para desarrollar y aplicar prácticas y metodologías de formación innovadoras diseñadas para:

- Mejorar la formación presencial tradicional al reforzar la oferta de **formación combinada**; y
- Incrementar el alcance de la formación de ACTRAV a participantes y organizaciones que no puedan acudir al las actividades del CIF-OIT y sobre el terreno mediante una oferta de **formación a distancia**.

Formación combinada

El aprendizaje mixto se emplea de forma universal en todas las actividades del programa regular.

El elemento de aprendizaje mixto es un itinerario didáctico estructurado que implica:

- Definir objetivos didácticos claros para los participantes partiendo de lo que deberían poder hacer o conocer al finalizar con éxito las actividades;
- Determinar el contenido técnico a cubrir;
- Identificar y dejar claras las actividades de aprendizaje que se deben realizar; y
- Poner a disposición de los participantes recursos de aprendizaje actualizados y pertinentes.

Un rasgo distintivo de ACTRAV es que su oferta de formación combinada:

- Fomenta que los participantes compartan sus experiencias,
- Da la oportunidad a los participantes para que pongan en práctica los conocimientos y competencias adquiridos en tareas predefinidas;
- Ofrece a los participantes tareas que facilitan el aprendizaje colectivo;
- Da la oportunidad a los participantes de trabajar en sus propios asuntos y prioridades sindicales;
- Fomenta que los participantes creen una comunidad de aprendizaje para que estén mejor preparados para la formación presencial;
- Da la oportunidad de que los participantes se relacionen más fácilmente con los principales especialistas y funcionarios sindicales;
- Hace que los participantes se familiaricen con ámbitos de conocimiento técnico antes de asistir al componente presencial de la formación; y
- Anima a los participantes que trabajen y se ayuden entre sí antes de la formación presencial a través de los foros de debate en línea y las zonas de café.
- Los participantes pueden llevar problemas sindicales y del lugar de trabajo actuales directamente a la formación y, al trabajar con otros, mejorar la comprensión y construcción de conocimiento que lleve a la creación de planes de acción efectivos.

En términos generales, los participantes, cuando hablan sobre su participación en la formación combinada, tienen comentarios y respuestas positivos.

Aprendizaje a distancia

El rasgo distintivo de ACTRAV es que la oferta de formación a distancia incluye muchas de las características descritas anteriormente para la formación combinada.

La formación a distancia **ayuda a los participantes** que tienen dificultades para dejar de lado sus responsabilidades sindicales, laborales o familiares durante períodos de tiempo prolongados.

La formación a distancia **permite** que ACTRAV llegue a un mayor número de representantes sindicales, así como conectar directamente con grupos meta concretos, como por ejemplo secretarios generales y otros decisores de alto nivel de las organizaciones de trabajadores.

Las actividades de formación a distancia son **fácilmente adaptables**, muy especializadas y a medida de los sindicalistas.

El carácter interregional de las actividades de formación a distancia implica que los participantes cuentan con **acceso instantáneo a recursos en tiempo real** que pueden ser útiles para resolver problemas sindicales o laborales actuales.

Las nuevas posibilidades para impartir paquetes educativos con tecnologías que utilizamos en nuestro día a día implica que la **formación es cada vez más accesible** mediante, por ejemplo, teléfonos inteligentes.

Tecnología frente a formación: **El acento se pone siempre en la formación, no en la tecnología.**

Los avances de las metodologías de aprendizaje electrónico refuerzan la formación y son **menos exigentes** para los participantes **desde un punto de vista tecnológico.**

La formación a distancia ofrece oportunidades didácticas de gran calidad a una **base de participantes mayor** que la que se podría alcanzar con métodos convencionales.

Al ofrecer oportunidades de formación a distancia con las opciones técnicas menos costosas conseguimos **mayor equidad en el acceso a la formación.**

El abanico de recursos didácticos disponibles es considerable, en comparación con otras metodologías de formación.

De forma similar a la formación combinada, la formación a distancia crea un itinerario didáctico empírico que resulta útil a la hora de reconocer el logro.

PASOS SIGUIENTES

ACTRAV procurará:

- ▶ Garantizar que, tanto en el caso de la formación combinada como a distancia, las mejores prácticas estén a disposición de todos los participantes, independientemente de la región.
- ▶ Desarrollar un entorno formativo en línea identificable que cuente con los mejores recursos disponibles del CIF-OIT.
- ▶ Elaborar una estrategia de formación a distancia y combinada integrada y coherente que permita que un mayor número de representantes de los trabajadores y organizaciones de trabajadores acceda al programa de formación de ACTRAV.

Se insta al CFS a tomar nota de todo lo anterior.

Experiencia de los tutores y percepción de los participantes respecto a la formación en línea

En 2019 se llevaron a cabo dos actividades para poner a prueba el enfoque formativo de ACTRAV y para seguir desarrollando soluciones par los retos formativos: la AGT sobre diálogo social, tripartismo y negociación colectiva y la AGT sobre normas internacionales del trabajo. Ambas academias se impartieron de forma simultánea entre junio y julio de 2019.

Cada actividad contó con un amplio componente en línea que emplea el E-campus del CIF-OIT, seguido de una formación presencial en el CIF-OIT.

Este enfoque combinado, que incluye una fase preparatoria en línea, reforzó la comprensión que tenían los participantes de los diferentes temas y los preparó para la formación presencial. Asimismo, el entorno en línea permitió que los participantes se conocieran antes de llegar al CIF-OIT, fomentó una interacción activa, así como que compartieran experiencias nacionales, debatieran ejemplos de acciones sindicales, estimularan el debate e identificaran ámbitos de apoyo mutuo. Mediante el uso del entorno en línea, se identificaron ideas clave y problemas para su posterior debate en Turín.

Por diversos motivos, supuso un reto importante, ya que fue la primera vez en la historia del programa de ACTRAV que dos academias de esta magnitud se impartieron de forma simultánea, con 52 participantes de 36 países y cuatro lenguas de trabajo: inglés, francés, español y árabe.

La metodología empleada, los contenidos y materiales elegidos y el trabajo del equipo de formación recibió una evaluación muy positiva de los participantes y contribuyó al éxito de esta experiencia compartida. Sin las fases en línea, la formación en Turín hubiera sido complicada y difícil, dado el tamaño del grupo de participantes y sus necesidades diversas.

Percepción de los participantes

Para el Programa de ACTRAV, es esencial recibir y escuchar de forma sistemática los comentarios de los participantes sobre todos los aspectos de la formación, especialmente por lo que respecta a la formación en línea.

Para mantener el interés y la motivación de los participantes, es crucial ofrecer un proceso didáctico efectivo con materiales útiles, así como generar un entorno de apoyo mutuo. Además, las opiniones de mujeres y jóvenes también son muy valiosas, ya que estos grupos pueden estar infrarrepresentados en otras modalidades de formación.

A lo largo y ancho del Programa de ACTRAV se pueden escuchar historias de los participantes. A modo de ejemplo, a continuación reproducimos las observaciones de algunas participantes de la actividad de formación titulada: **Liderazgo de las mujeres jóvenes – Una clave para el empoderamiento de los sindicatos en el mundo del trabajo**. Dicha actividad interregional se celebró entre abril y julio de 2019 en tres lenguas: inglés, español y francés.

La interacción con los colegas fue muy positiva e importante, ya que tuvimos la oportunidad de conocer la situación de otros países y, entre todos, hemos presentado soluciones adecuadas para estos problemas que no se habían tomado en serio durante mucho tiempo. Me parece que esta formación y las reflexiones con los compañeros son muy útiles.

Jacinta (Angola)

Esta formación me permitió conocer mejor lo que ocurre en todo el mundo y soluciones para reproducir mejores prácticas. El foro era interactivo y permitía entender las cosas bien cuando alguien tenía alguna duda».

Lebogang (Botswana)

Es una oportunidad de aprendizaje maravillosa. Si queremos llevar a cabo cambios de calado en nuestra organización, debemos formarnos y aplicar lo que hemos aprendido».

Katy (Colombia)

Recomendaría sin dudar este tipo de formación, ya que forma y refuerza a nuestras organizaciones y a nosotras mismas como personas».

Carmen (Ecuador)

Personalmente, he aprendido mucho de mis compañeras. Me ha hecho darme cuenta de que, aunque nuestros países sean diferentes, nos enfrentamos a los mismos problemas y retos en el mundo del trabajo».

Merelita (Fiji)

Comentarios muy positivos, a veces los utilizo como ejemplo. También he aprendido que en un aula de adultos no hay respuestas incorrectas, así que cribo».

Ida (Ghana)

Es muy interesante aprender sobre las similitudes y diversidad entre los sindicatos de todo el mundo en relación a diversos temas».

Sophia (Kenya)

Tras haber participado en diversos cursos en línea, creo que el sistema, los materiales, las herramientas, los tutores y los encargos nos ayudan mucho. Es un sistema de formación muy bueno que permite conocer a gente de diversos países y sectores. Solo puedo mostrar mi agradecimiento».

Maura (México)

Muy útil. Me hizo darme cuenta de que tenemos problemas comunes y que para resolverlos es necesaria solidaridad y unidad. Además, la sesión de feedback nos permitió escuchar muchas ideas sobre movimientos sindicales y la situación de las mujeres trabajadoras de otros países».

Bernardette (Filipinas)

Este tipo de formación es genial porque adquiero ideas que puedo poner en práctica en mi trabajo diario».

Nerea (España)

Las respuestas me resultaron útiles, ya que pude entender qué ocurre en otros sindicatos y países en comparación con los míos».

Catherine (Uganda)



Situación posterior a la pandemia de la COVID-19

- 17. Enfoques nuevos e innovación como preparativos para una realidad nueva: ¡El futuro no es como pensábamos que iba a ser!**
- 18. El futuro de la educación sindical - documento de debate**

17. Enfoques nuevos e innovación como preparativos para una realidad nueva: *¡El futuro no es como pensábamos que iba a ser!*

La pandemia mundial de la COVID ha afectado gravemente al diseño y ejecución del Programa en 2020.

Con la prohibición de desplazamientos internacionales por todo el mundo, resultó imposible impartir actividades presenciales. Podría seguir enfrentando desafíos con capacitación presencial hasta que las restricciones de viaje ya no sean necesarias. De hecho, se hicieron varios ajustes, pero no hasta el punto de abandonar las prioridades previamente acordadas.

En el momento de redacción del presente informe (mediados de 2020), da la impresión de que la crisis sanitaria continuará aún durante algunos meses. Existen indicios de que le seguirá una segunda crisis de naturaleza económica, lo que implica que habrá mayor presión para desarrollar nuevos enfoques innovadores para impartir el Programa y que ayuden a las organizaciones de trabajadores en sus esfuerzos para garantizar el trabajo decente y la justicia social.

Esta sección ofrece al CFS una oportunidad para plantearse los factores actuales y nuevos que conforman la ejecución del Programa para los Trabajadores tras la COVID y para apoyar las acciones recomendadas.

Visión y misión de ACTRAV Turín

Ser un centro mundial de excelencia en el diseño y prestación de servicios de desarrollo de capacidades para organizaciones de trabajadores para ayudar a alcanzar el trabajo decente y la justicia social.

El trabajo de ACTRAV Turín garantiza las sinergias con ACTRAV y la OIT en su conjunto al asegurar oportunidades que el Programa esté listo para el futuro» frente a retos externos, ambientales y políticos.

Innovación y la nueva normalidad

La innovación ya forma parte del Programa para los Trabajadores. En 2020 y probablemente en 2021, el Programa, del mismo modo que otros programas técnicos del CIF-OIT, se enfrenta a considerables dificultades operativas que afectan a los viajes. Para superar dichas dificultades operativas, el Programa debe intensificar el desarrollo de una cultura de innovación y encontrar nuevas formas de dar apoyo a los mandantes a través de servicios de formación.

El Programa parte de una posición fuerte. Muchos aspectos de los programas de formación del futuro son una extensión de la evolución actual en la que el Programa sigue respondiendo a un contexto operativo que evoluciona con rapidez.

El Programa de ACTRAV seguirá empleando una mezcla de metodologías de aprendizaje de eficacia demostrada: formación presencial, tanto en Turín como sobre el terreno, y en línea (a distancia). El Programa empleará con cada vez mayor frecuencia un enfoque didáctico estructurado y centrado en el participante, que ponga el punto de mira en los participantes y las organizaciones de trabajadores a las que representan, para alcanzar metas y objetivos didácticos predefinidos.

La formación seguirá empleando recursos actualizados, reunidos e impartidos por un equipo de formadores sindicales profesionales que emplean un amplio abanico de metodologías para garantizar que la formación tenga la repercusión y los resultados deseados.

Refuerzo de los enfoques de formación para la década de 2020

En respuesta a la crisis y para impartir un programa de formación mundial, el Programa no puede quedarse con los brazos cruzados y tendrá que reforzar sus enfoques para que la oferta formativa sea reconocida por:

- Ser dinámica y adaptable;
- Centrarse en la calidad;
- Orientarse hacia los resultados y su repercusión;
- Ser innovadora;
- Tener los recursos adecuados para desplegar una formación mejorada digitalmente;
- Ser colaborativa;
- Estar conectada;
- Ser sostenible.

Cada vez más, el Programa:

- Podría seguir enfrentando desafíos con capacitación presencial hasta que las restricciones de viaje ya no sean necesarias
- Implicará un mayor uso de las modalidades de formación a distancia;
- Diseñará y prestará menos formaciones ad-hoc;
- Aumentará el uso de paquetes de formación modulares (de alta calidad) estándar;
- Ofrecerá actividades de formación presenciales específicas.

Y cada vez más, el Programa:

- Se verá en necesidad de desarrollar su capacidad para responder más rápido a la hora de prestar servicios y productos nuevos;
- Introducirá aplicaciones tecnológicas punteras, como la realidad virtual y la realidad aumentada, en actividades de formación concretas;
- Desarrollará su capacidad para reconocer los logros educativos de los participantes, de acuerdo con la evolución del CIF-OIT en materia de la certificación del aprendizaje;
- Ofrecerá un mayor abanico de guías y recursos temáticos para ayudar a educadores y formadores sindicales.

Una aplicación sólida que acelere el uso de la formación digital aumentará y expandirá la participación, ya que permitirá un acceso a la formación a cualquier hora del día dada también la necesidad de la formación permanente y, al mismo tiempo, permitirá que el Programa vaya más allá de las limitaciones de las metodologías tradicionales.

Formación del personal del CIF-OIT e inversión en capacidades internas

En el equipo de ACTRAV ya existe un nivel de experiencia y competencias considerable. En los últimos años se ha ido aumentando la capacidad para preparar oportunidades didácticas innovadoras, capacidad que ya se pone en práctica en muchas actividades de formación.

El servicio de recursos humanos del CIF-OIT está acelerando su oferta de formación interna para el personal. El equipo de ACTRAV se compromete a aprovechar todas las oportunidades que puedan respaldar el trabajo del Programa. Además, el CIF-OIT sigue invirtiendo en arquitectura informática para expandir las actividades del E-campus, lo que ofrece un mayor abanico de recursos disponibles para ACTRAV.

Además, el CIF-OIT está redactando un nuevo plan estratégico para el período 2022-2025. ACTRAV Turín debe procurar que su programa de trabajo influya y complemente el plan del CIF-OIT del próximo período.

Por tanto, el Programa debería:

- ▶ Acelerar su trabajo para ofrecer a los participantes un itinerario formativo con múltiples pasos que reconozca sus logros;
- ▶ Estandarizar el trabajo del Programa para que todos los participantes (independientemente de su ubicación geográfica) tengan el mismo acceso a recursos clave;
- ▶ Utilizar las últimas tecnologías disponibles para que los participantes de ACTRAV contribuyan a su desarrollo individual en términos profesionales y organizativos; e
- ▶ Integrar procesos internos para garantizar que la formación es precisa y que hay un seguimiento sistemático para armonizar los servicios de formación ofrecidos por la Oficina en su conjunto.

El propósito del documento es iniciar el debate sobre el futuro de la formación sindical **en consulta con la Secretaría del Grupo de los Trabajadores**. Con el fin de desarrollar un documento más estratégico, ACTRAV Turín desea lanzar una encuesta en la que participen los departamentos de educación de las centrales sindicales nacionales de todo el mundo. El objetivo de la encuesta es recopilar información que sirva de base para un análisis en profundidad de las necesidades de formación de los sindicatos.

18. El futuro de la educación sindical - *documento de debate*

Introducción

Este documento pretende ofrecer un punto de partida para generar un debate más amplio sobre el futuro de la educación y formación sindical.

Los programas de educación sindical ofrecen servicios de formación y herramientas organizativas que contribuyen a la generación de conocimiento, fortaleza y capacidad de las organizaciones de trabajadores. Es un hecho reconocido que la formación sindical es crucial para ayudar a crear redes sindicales que sigan dando apoyo al trabajo de la organización.

Sin embargo, en estos tiempos modernos, cada vez hay más pruebas de la existencia de diversos factores internos y externos que afectan a los programas de educación sindical, especialmente en cuanto a la realización y acceso a oportunidades de formación y al cambio en las expectativas de los aprendices.

El presente documento capta algunos de los factores y respuestas que algunos educadores sindicales emplean para abordar el paisaje cambiante de la educación y formación sindical.

El presente documento puede inducir al hallazgo de soluciones para que las organizaciones sindicales conformen su oferta formativa y el aspecto del futuro Programa de ACTRAV. Cualquier serie de soluciones sostenibles implicará debates detallados con un abanico de partes interesadas, incluidos los responsables de la financiación y diseño de los programas sindicales, así como educadores sindicales.

Para ACTRAV, el supuesto subyacente debe ser que cualquier programa de formación de ACTRAV sea conocido por su pertinencia, calidad e innovación, y que ofrezca los mejores recursos disponibles y que emplee los enfoques pedagógicos más adecuados al servicio de los mandantes de la OIT.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de educación y formación sindical?

La educación sindical no es homogénea; adopta diversas formas y formatos y sirve a un grupo de mandantes diferenciado y diverso. Por ello, el diseño y ejecución de programas de educación sindical puede resultar particularmente difícil.

Sin embargo, la educación sindical tiene un propósito universal: desarrollar los conocimientos y competencias para seguir reforzando a las organizaciones de trabajadores y conseguir que defiendan, promuevan y amplíen los derechos de los trabajadores.

Fundamentalmente, la educación y formación sindical promueve la solidaridad y la acción, literalmente consiste en formar para actuar».

Desde un punto de vista histórico, las herramientas y técnicas pedagógicas que hallamos en la educación sindical proceden del contexto de la educación para adultos en sentido amplio, y cuentan con muchas características propias e innovadoras que diferencian el aprendizaje para adultos

con el de otros miembros de la sociedad. El desarrollo reciente de la formación permanente ha influido mucho en los estilos de formación permanente, en la participación y en sus métodos.

La formación sindical forma parte de la agenda más amplia de aprendizaje permanente y debería integrarse en la vida profesional de los trabajadores, incluidos los que buscan empleo y los jubilados

La educación sindical contiene una serie de características definitorias universales que se encuentran en la mayoría de países, sectores y entornos laborales.

La participación es representativa por naturaleza, ya que la asistencia se basa en el hecho de que la persona en formación representa formalmente» a su sindicato o confederación.

- Los participantes pueden contar con gran cantidad de **conocimientos técnicos, periciales y prácticos**, lo que implica que el formador pudiera no ser el experto».
- **Aprendemos mejor cuando aprendemos colectivamente** en un entorno de grupo propicio;
- **Lo aprendido por los participantes se contextualiza**, lo que les permite trabajar sobre sus cuestiones y prioridades sindicales, de forma que se conecta directamente la formación con cuestiones sindicales reales;
- Las **tareas de aprendizaje se establecen colectivamente**, lo que promueve que los participantes intercambien experiencias y que lleguen a soluciones colectivas.
- Los participantes están expuestos a **metodologías didácticas activas** gracias a las cuales trabajan en cuestiones prácticas reales.

- Se apoya a los participantes para que **elaboren planes de acción** (o planes de trabajo) que aborden problemas específicos del lugar de trabajo al tiempo que refuerzan la capacidad del sindicato para enfrentarse a una cuestión o tema particular.

¿Cuáles son los factores actuales que afectan a la educación y formación sindical?

El mundo del trabajo cambia rápido y, en ese contexto, la funciones y tareas de los responsables sindicales también. En general, los sindicatos se enfrentan a cambios considerables por factores como:

- Uso creciente de la tecnología y la digitalización;
- Cambios en la naturaleza y calidad del trabajo;
- Innovaciones tecnológicas que impulsan nuevas relaciones en el lugar de trabajo;
- Cambios profundos al clima y niveles de globalización crecientes;
- Estructuras nuevas y emergentes en el lugar de trabajo que generan cambios profundos en el propio lugar de trabajo y en las relaciones laborales.

Todo esto en un contexto de:

- Descenso de la afiliación;
- Descenso de la densidad y cobertura sindical;
- Menor influencia;
- Menor cobertura de los convenios de negociación colectiva;
- Cambios demográfico en las estructuras organizativas sindicales y en la afiliación.

¿Qué esperan los participantes y las organizaciones sindicales de la formación sindical?

Recientemente no se ha llevado a cabo ningún análisis global de las expectativas que tienen los sindicatos de la formación sindical.

En los últimos años, ACTRAV se ha centrado en ampliar su influencia y alcance con un programa de formación accesible a un número mayor de sindicalistas. No es una experiencia que valga para todos los casos. La formación sindical debe dar respuesta a un abanico amplio de factores, por ejemplo, los objetivos y metas estratégicos de ACTRAV-OIT, los cambios en las demandas de los sindicatos y en las expectativas de los participantes.

Por nuestra experiencia acumulada, sabemos que los participantes actuales que vienen de sindicatos cada vez más forman parte de una generación que:

- Requiere una oferta formativa flexible;
- Quiere soluciones rápidas. La carga de trabajo sindical implica que los participantes tienen que pensar y actuar rápido para responder a retos sindicales y en el lugar de trabajo que surgen rápidamente;
- Emplean una gama de recursos externos como información para su pensamiento crítico y para la toma de decisiones a la hora de resolver problemas. Como dijo un participante hace poco: «A menudo entro en Google para encontrar respuestas y soluciones rápido».
- Se sienten más cómodos con una variedad amplia de soluciones formativas tecnológicas;

- No quiere esperar semanas (por no hablar de meses) para obtener ayuda a través de la formación sindical.

¿Cómo podría ser la educación sindical en el futuro?

Los departamentos de educación sindical experimentan cada vez más presión sobre su capacidad interna para impartir formación a sus responsables y representantes en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, cada vez hay más demanda de educadores que ejerzan funciones y responsabilidades extendidas, combinando prioridades y tareas complejas. Esto significa que, a menudo, los responsables de educación sindical deben recurrir a fuentes de apoyo externas para que les ayuden a desempeñar su función primordial.

El objetivo central de la educación sindical sigue siendo **desarrollar una mayor capacidad para representar a los afiliados y ampliar la influencia del sindicato**.

Cuando examinamos al detalle los programas de formación sindical, observamos que muchos departamentos de formación y centros nacionales preparan actividades de formación que:

- **Cada vez están más centrados en los participantes**, ya que responden principalmente a sus necesidades y preocupaciones con el fin de ayudarles en su papel y función dentro del sindicato;
- **Están desarrollando itinerarios formativos con múltiples etapas** diseñados a medida de las necesidades de los sindicatos o de los responsables sindicales o representantes particulares;

- Están **respondiendo a las necesidades** de los participantes y a los **cambios en sus expectativas**; y
- Están **generando** resiliencia individual y colectiva, así como una **mayor capacidad para resolver problemas**.

Para seguir una trayectoria complementaria, ACTRAV podría tener que plantearse cómo:

- Implicar al nivel adecuado de responsables sindicales con un nivel de autoridad acorde en actividades de formación específicas de ACTRAV;
- Optimizar el uso de recursos formativos al mejorar la colaboración entre el equipo de ACTRAV;
- Reforzar la sensibilización individual y organizativa sobre funciones y responsabilidades para contribuir a un programa de formación más efectivo;
- Movilizar el apoyo externo de otros expertos técnicos para seguir complementando la experiencia formativa.

Enfoques nuevos

Dado que servimos a las necesidades de los aprendices sindicales y las organizaciones de trabajadores, debe prestarse una atención especial a la aplicación de un abanico amplio y una posible mezcla de metodologías de formación:

- ▶ **Formación presencial** impartida directamente o con apoyo remoto de un facilitador formado o director de formación;
- ▶ **Formación combinada**, que ofrece una experiencia enriquecedora al complementar la formación presencial con clases en línea;
- ▶ **En línea** (exclusivamente a distancia) **con apoyo del tutor**;
- ▶ **Auto-estudio en línea** (exclusivamente a distancia) **sin apoyo de tutor**; y
- ▶ Seminarios web y otras **sesiones temáticas** breves para desarrollar determinados conocimientos técnicos y su comprensión.

Debe considerarse con atención cada una de las metodologías de formación anteriores. Todas ellas deben asegurar la pertinencia, calidad e innovación al tiempo que se identifican claramente las necesidades y objetivos de formación y se garantiza que la formación tenga el resultado deseado.

Herramientas digitales

Actualmente, gracias a las mejoras en las tecnologías educativas con un costo relativamente bajo, existe una oportunidad interesante para explorar y emplear el amplio abanico de herramientas digitales de fácil acceso para formadores sindicales y participantes.

Las herramientas educativas digitales adoptan diversas formas, por ejemplo: vídeos actualizados, notas de audio, encuestas y votaciones, aulas invertidas, técnicas para mejorar la colaboración en aulas virtuales que permitan que los participantes colaboren en tiempo real sobre planes de acción compartidos, etc.

Las herramientas digitales más habituales a disposición de formadores sindicales son:

- ▶ **Entornos virtuales de aprendizaje**, como el E-campus del CIF-OIT.
- ▶ El uso de **cuestionarios breves** y otras herramientas didácticas a través de teléfonos inteligentes como medio de apoyo a la evaluación;
- ▶ **Herramientas analíticas y digitales** que registran el progreso y logros del participante y que conducen al reconocimiento de lo aprendido.
- ▶ **Aplicaciones de realidad virtual y realidad aumentada** con las que los participantes puedan trabajar de forma colectiva y remota a través de un entorno de formación virtual» compartido de tipo **envolvente**.

Un aumento moderado de los recursos permitirá que se consiga todo lo anterior al tiempo que se aumenta nuestra capacidad para mantener y desarrollar prácticas innovadoras en el futuro, garantizando de este modo un mayor alcance y crecimiento del Programa.

Los últimos acontecimientos han llevado al CIF-OIT a acelerar el uso de soluciones didácticas digitales por todo el Campus. De este modo se reforzará la oferta formativa y aumentará la base de participantes en todo ACTRAV y se pondrán herramientas didácticas tecnológicas al alcance de los participantes.

Además, el uso de dichas herramientas reforzará la colaboración entre el equipo global de ACTRAV, lo que llevará a que los participantes disfruten de una experiencia uniforme.

En el momento de la redacción del presente documento (abril de 2020), las soluciones formativas de realidad virtual y realidad aumentada se están desplegando y poniendo a prueba en el CIF-OIT. ACTRAV Turín se plantea introducir dicha tecnología para mejorar la oferta formativa.

Pasos siguientes

Este documento sirve de catalizador para que nuestros colegas se planteen los retos y oportunidades futuros a la hora de ofrecer programas de formación y educación sindical y conforma el inicio de dicho proceso.

Debe procurar:

- Establecer un diálogo entre las partes interesadas con el fin de mejorar las actividades formativas diseñadas por sindicatos y captar su repercusión;
- Identificar enfoques pedagógicos innovadores, especialmente

herramientas digitales de aprendizaje que satisfagan las necesidades de las organizaciones de trabajadores;

- Cómo utilizar la tecnología para aumentar el acceso a la educación sindical en sus diferentes formas;
- Cómo respaldar mejor la red de educadores sindicales; y
- Cómo se puede mejorar la calidad general de la formación, en toda su variedad de formas, para satisfacer mejor las necesidades de los participantes.

El propósito del documento es iniciar el debate sobre el futuro de la formación sindical **en consulta con la Secretaría del Grupo de los Trabajadores**. Con el fin de desarrollar un documento más estratégico, ACTRAV Turín desea lanzar una encuesta en la que participen los departamentos de educación de las centrales sindicales nacionales de todo el mundo. El objetivo de la encuesta es recopilar información que sirva de base para un análisis en profundidad de las necesidades de formación de los sindicatos.



- 19. Programa de Actividades para los Trabajadores – Actividades planeadas y ejecutadas para 2019**
- 20. Programa de Actividades para los Trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020 hecha en Mayo 2019**
- 21. Programa de Actividades para los Trabajadores revisado (a raíz de la pandemia de la COVID-19) según lo acordado con los miembros del Comité de Formación Sindical en Julio 2020 sugeridos para 2021**

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

Código Coord	TÍTULO	LUGAR ¹	FECHAS	DUR	IDIO-MA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A1712247	The evolving world of work: new learning methodologies and technologies for enhanced trade union training and education in Africa (Lomé, Togo)	B-F	04-MAR-19 05-ABR-19	5 w	EN	9	27	243
A1712084	Trade Union Training on Social Security (Lome, Togo)	B-F	18-MAR-19 12-ABR-19	4 w	EN FR	8	27	216
A1712081	Promotion of Labour Migration Standards for Sustainable Development (Maputo, Mozambique)	B-F	03-JUN-19 28-JUN-19	4 w	EN PT	8	27	216
E1512961	Coordination Meeting in Nairobi	F	21-OCT-19 25-OCT-19	1 w	EN	0	0	0
A1512953	Formation syndicale sur les normes internationales du travail, l'Agenda du travail décent et l'Agenda 2030: une approche intégrée (Yaounde)	F	02-DIC-19 06-DIC-19	1 w	FR	5	23	115
A1512988	Trade Union Training on Recommendation 205 (Nairobi)	F	09-DIC-19 13-DIC-19	1 w	EN	5	24	120
ÁFRICA Total						35	128	910
A2712083	Formación sindical sobre Tripartismo, Diálogo Social y Negociación Colectiva (Lima, Peru)	B-F	06-MAY-19 31-MAY-19	4 w	ES	8	18	144
A2510571	Formacion profesional y desarrollo de competencias para la promoción del trabajo decente (Buenos Aires, Argentina)	F	10-JUL-19 12-JUL-19	0.5 w	ES	3	25	75
A2512296	Actividad Regional de Seguimiento sobre Estrategias sobre Migración para unos Sindicatos más Inclusivos (Mexico)	F	19-AGO-19 23-AGO-19	1 w	ES	5	14	70
A2712087	Formación sindical en Seguridad Social (Montevideo)	B-F	14-OCT-19 08-NOV-19	4 w	ES	8	17	136
ÁMERICA Total						24	74	425
C3511857	Development of certificate training manual for trade unions paralegals - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	F	01-JAN-19 31-DIC-19	52.5 w	EN	0	0	0
E3512380	Project monitoring and backstopping - SDIR 2019 - linked to P3511025	F	01-FEB-19 31-DIC-19	48 w	EN	0	0	0
A3712115	Trade Union Training on the Future of Work: Shaping a Human-Centred Agenda for a Future of Work: The Role of Trade Unions (Singapore)	B-F	01-ABR-19 30-ABR-19	4.5 w	EN	8	20	160

Código Coord	TÍTULO	LUGAR ¹	FECHAS	DUR	IDIO-MA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A3712300	Certificate Training for Trade Union Paralegals in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	B-F	30-JUN-19 09-AGO-19	6 w	EN	14	27	378
A3712086	Regional Trade Union Training on Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining (Seoul Korea)	B-F	01-JUL-19 26-JUL-19	4 w	EN	8	17	136
A3712082	Regional Trade Union Training on Labour Migration: Enhancing Trade Union Capacities and Actions Towards Fair Labour Migration (Kathmandu, Nepal)	B-F	15-JUL-19 09-AGO-19	4 w	EN	8	20	160
A3512662	Workshop on WRC Help Desk for Labour Dispute Handling - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	02-AGO-19 03-AGO-19	0.5 w	EN	2	16	32
A3712287	Regional Trade Union Lawyers and Practitioners' Training on International Labour Standards and the ILO Supervisory Mechanism (Bangkok, Thailand)	B-F	26-AGO-19 20-SEP-19	4 w	EN	8	20	160
A3512301	Trainers and WRC Staff Skills Upgrading: Organizational Effectiveness and Sustainability - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-SEP-19 06-SEP-19	0.5 w	EN	3	20	60
A3512302	Case Handling, Monitoring, and Reporting of Labour Cases in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-NOV-19 06-NOV-19	0.5 w	EN	3	26	78
A3512940	Developing union strength through skills and learning - T17 - POSTPONED TO 2020 - linked to P3511774 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-NOV-19 06-NOV-19	0.5 w	EN	3	0	0
A3512134	Promoting Gender Equality and Women Leadership in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka)	F	07-NOV-19 09-NOV-19	0.5 w	EN	3	20	60
ASIA Total						60	186	1.224
E4012262	European Youth Academy on the future work - linked to P4512265	C	15-JAN-19 31-DIC-19	50.5 w	EN	0	0	0
A4712078	Ensuring Protection of Workers' Rights in New Jobs	B-C	11-FEB-19 08-MAR-19	4 w	EN RU	8	28	224
A4012227	Global framework agreement EDF	C	19-FEB-19 20-FEB-19	0.5 w	EN FR PT IT	2	24	48
A4712327	European Youth Academy on the Future of work - linked to P4512265	B-C	25-FEB-19 17-MAY-19	12 w	EN	12	52	624
A4012291	Workers' Track: Advocacy and Campaigns for Promoting and Defending International Labour Standards	C	27-MAY-19 31-MAY-19	1 w	EN RU	5	21	105

Código Coord	TÍTULO	LUGAR ¹	FECHAS	DUR	IDIO-MA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A4512288	Trade union training on wage and social protection strategies (Tbilisi, Georgia)	F	06-NOV-19 07-NOV-19	0.5 w	EN RU	2	21	42
A4012330	European Youth Empowerment Conference - linked to P4512265	C	10-DIC-19 12-DIC-19	0.5 w	EN ES FR IT	3	94	282
EUROPA Total						32	240	1.325
E9012585	ILO PSI and revenue adjustments 2019 for ACTRAV	C	01-JAN-19 31-DIC-19	52.5 w	EN	0	0	0
A9712295	Formación a distancia para la promoción del trabajo decente	D	18-FEB-19 26-ABR-19	10 w	EN ES	10	100	1.000
E9512442	Impact Assessment methodology	F	11-MAR-19 03-ABR-19	3.5 w	EN	0	0	0
E9512375	ACTRAV Staff Development Planning Workshop (Geneva)	F	18-MAR-19 22-MAR-19	1 w	EN	0	0	0
A9712255	Distance learning for promotion of decent work	D	29-ABR-19 05-JUL-19	10 w	EN ES FR	10	211	2.110
E9512552	Mission to Bali for Validation exercise of manual on Dealing with Crises arising from Conflicts and Disasters	F	24-MAY-19 02-JUN-19	1.5 w	EN	0	0	0
A9712085	Trade Union Training on International Labour Standards with a focus on Freedom of Association and Collective Bargaining	B-C	24-JUN-19 19-JUL-19	4 w	EN ES FR AR	8	45	360
A9712079	Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	B-C	24-JUN-19 19-JUL-19	4 w	EN ES FR	8	23	184
A9712728	Distance learning for promoting Decent Work	D	14-OCT-19 06-DIC-19	8 w	EN ES	8	185	1.480
E9512936	ACTRAV Staff Development Planning Workshop	F	28-OCT-19 01-NOV-19	1 w	EN	0	0	0
A9712088	Trade Union Training on Social Security	B-C	11-NOV-19 06-DIC-19	4 w	EN ES FR	8	27	216
E9512989	ITCILO participation in ACTRAV Retreat	F	18-NOV-19 22-NOV-19	1 w	EN	0	0	0
A9512998	Trade Union Training on ILS and Labour Migration (Bangkok)	F	16-DIC-19 19-DIC-19	1 w	EN	4	14	56
Interregional Total						56	605	5.406
Total						207	1.233	9.290

¹ F= sobre el terreno, B-C= formación combinada-campus; D= a distancia; C= campus; B-F=formación combinada-sobre el terreno.

20. Programa de Actividades para los Trabajadores – Propuesta de cursos básicos para 2020 hecha en Mayo 2019

TÍTULO	FECHAS	Nº PAX.	IDIOMA	LUGAR: F-B; C-D; C; B-F ¹	DURATION
Academias Mundiales para los Trabajadores					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	1º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Futuro del trabajo (seguimiento de la CIT)	2º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Transición justa	3º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Occupational Safety and Health, Living Wage and Working Time (<i>final title to be decided</i>)	4º trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
África					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	por confirmar	20	EN/FR	F	
Tripartismo, diálogo social y negociación colectiva	por confirmar	20	a	F	
América y el Caribe					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	por confirmar	20	ES/EN	F	
La promoción del trabajo decente para los trabajadores rurales en GSC.	To be confirmed	20	a confirmar	F	
Estados árabes					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	por confirmar	20	AR/EN	CIF-OIT	
Asia y el Pacífico					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	por confirmar	20	EN	F	
Tripartismo, diálogo social y negociación colectiva	por confirmar	20	EN	F	
Europa					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	por confirmar	25	EN/RU	CIF-OIT	
Participantes seleccionados de la FSM para asistir a los cursos básicos		20	N/A	N/A	

¹ F= sobre el terreno, B-C= formación combinada-campus; D= a distancia; C= campus; B-F= formación combinada-sobre el terreno.

21. Programa de Actividades para los Trabajadores revisado (a raíz de la pandemia de la COVID-19) según lo acordado con los miembros del CFS en Julio 2020 sugeridos para 2021

Código Coord	TÍTULO	LUGAR	FECHAS	DUR	IDIO-MA	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A9713562	Global Workers' Digital Academy: OHS, Living Wages and adequate working time Protecting All Workers in the World of Work	D	31-AGO-20 02-OCT-20	5 w	EN ES FR	5	50	250
A9713561	Global Workers' Digital Academy: Trade Union Policies, Practices and Campaigns on Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	14-SEP-20 16-OCT-20	5 w	EN ES FR	5	50	250
A9712738	Global Workers' Digital Academy: The Future of Work. Towards a Human-Centered Approach to a Better Future of Work, the Role of Trade Unions	D	02-NOV-20 04-DIC-20	5 w	EN ES FR	5	50	250
A1713557	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-OCT-20 06-NOV-20	4 w	EN FR PT	4	40	160
A1712741	Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	26-OCT-20 20-NOV-20	4 w	EN FR PT	4	20	80
A1712742	Trade Union Actions that Extend Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	D	16-NOV-20 11-DIC-20	4 w	EN FR	4	40	160
A2712744	Déficits de trabajo decente en la economía rural; retos para la organización sindical	D	09-MAR-20 27-MAR-20	3 w	ES	3	13	39
A2713560	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-OCT-20 06-NOV-20	4 w	EN ES	4	40	160
A2712743	Ending violence and harassment at work / Formacion sindical sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo	D	26-OCT-20 20-NOV-20	4 w	EN ES	4	20	80
A3713558	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-OCT-20 06-NOV-20	4 w	EN	4	40	160
A3713556	Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	26-OCT-20 20-NOV-20	4 w	EN	4	40	160
A3713544	Regional Trade Union Online Training on Social Dialogue, Tripartism and Collective Bargaining	D	16-NOV-20 11-DIC-20	4 w	EN	4	40	160
A4713559	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-OCT-20 06-NOV-20	4 w	EN RU	4	40	160
A4712747	Tackling violence and harassment in the world of work	D	26-OCT-20 20-NOV-20	4 w	EN RU	4	25	100

El programa para 2021 será sujeto a discusión en la reunión del CFS programada para Septiembre del 2020

