

Informe anual sobre las actividades del Centro en 2011

ÍNDICE

| | Página |
|--|-----------|
| RESUMEN EJECUTIVO | 5 |
| Colaboración con la OIT | 5 |
| Academias | 5 |
| La Escuela de Desarrollo de Turín..... | 5 |
| Colaboración con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales..... | 5 |
| Ampliación de las alianzas con instituciones de formación..... | 6 |
| Redes y foros de aprendizaje..... | 6 |
| El campus | 6 |
| Relaciones con la Región del Piamonte y la municipalidad de Turín..... | 6 |
| I. ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS EN 2011 | 7 |
| Colaboración con la OIT | 7 |
| Dimensión regional | 9 |
| Igualdad de género | 11 |
| Tripartismo..... | 12 |
| Normas internacionales del trabajo..... | 13 |
| La Escuela de Desarrollo de Turín..... | 13 |
| II. FINANCIAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN | 14 |
| III. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS | 17 |
| Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo | 17 |
| Empleo y Desarrollo de Competencias..... | 18 |
| Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local | 19 |
| Protección Social..... | 19 |
| Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo | 20 |
| Actividades para los Trabajadores | 21 |
| Actividades para los Empleadores..... | 21 |
| Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación..... | 23 |
| Desarrollo Sostenible y Gobernanza | 23 |
| Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones | 24 |
| Educación a Distancia y Tecnología de la Formación | 25 |
| Publicación multimedia..... | 25 |
| Evaluación | 26 |
| Medios sociales | 26 |

| | |
|---|-----------|
| IV. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN | 27 |
| Recursos Humanos | 27 |
| Servicios de administración interna | 29 |
| Tecnología de la información..... | 31 |

RESUMEN EJECUTIVO

1. Durante 2011, el Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro) impartió programas de formación y aprendizaje a casi 12.000 participantes de 190 países y territorios en todas las principales áreas del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Además del programa de cursos regulares que ofrece en el campus de Turín, se organizaron más de 300 cursos de formación a medida a nivel regional o nacional.

2. En 2011, las operaciones del Centro se enfrentaron a un entorno financiero cada día más difícil, debido al impacto de la disminución de las contribuciones voluntarias de su más importante donante y de la reducción de la financiación extrapresupuestaria a la OIT, lo que a su vez repercutió en las actividades del Centro. Éste hizo esfuerzos para diversificar su base de financiación mediante el aumento de la creación de redes y asociaciones. En particular, la participación de la red Train4Dev y la organización de un mayor número de academias fueron oportunidades para atraer el interés en la labor del Centro de nuevos posibles donantes y asociados. En 2011 se generaron 3,3 millones de euros adicionales mediante licitaciones.

3. A pesar de esas limitaciones, los resultados financieros globales del Centro en 2011 fueron positivos y arrojaron un modesto superávit financiero de 765.000 euros, suma que puede destinarse a respaldar prioridades institucionales y financiar inversiones en años venideros. El Centro obtuvo para 2011 un dictamen de auditoría sin observaciones por parte de los Auditores Externos.

Colaboración con la OIT

4. El Plan Estratégico de mediano plazo (2012-2015) adoptado por el Consejo en 2011 armoniza la labor del Centro con los procesos y ciclos de la gestión basada en los resultados de la OIT. El Centro fortaleció su participación en el ejercicio de planificación y examen basado en los resultados que llevó a cabo la Oficina. Se ha mantenido e intensificado la colaboración operativa con los sectores técnicos de la OIT y las regiones, que va desde la colaboración *ad-hoc* en actividades individuales a las asociaciones estratégicas para la planificación conjunta y la ejecución de programas de creación de capacidad. La organización de un considerable número de academias en 2011 contribuyó en gran medida a aumentar la participación y el grado de compromiso de los departamentos técnicos homólogos de la OIT, que aprovecharon esta oportunidad tanto para compartir sus conocimientos técnicos como también para aumentar su visibilidad y capacidad de divulgación.

5. El Centro dio inicio a un programa más estructurado de colaboración con HRD en lo que se refiere al desarrollo del personal de la OIT.

6. Se llevó a cabo un examen de los procesos operativos con el respaldo de la OIT Ginebra con vistas a definir áreas que permitan lograr mayor eficacia en función de los costos, sobre todo en lo que se refiere a la gestión y vigilancia de las transacciones financieras del Centro.

Academias

7. El número de academias se amplió, pasando de tres en 2010 a diez en 2011. Cada una de ellas supuso una estrecha colaboración con los programas técnicos de la OIT así como asociaciones con otras organizaciones de las Naciones Unidas y organismos de desarrollo. Si bien en 2012 se lleva a cabo una evaluación formal de varias de las academias, las opiniones de los participantes y los asociados acerca de la experiencia de 2011 fueron muy positivas. Un importante desafío para el enfoque de las academias – así como para toda la cartera de cursos regulares del Centro – es el relativo a la manera de asegurar la adecuada participación tripartita, en vista del monto muy limitado de recursos no asignados a fines específicos que pueden ser destinados a ofrecer becas completas a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

La Escuela de Desarrollo de Turín

8. En 2011, la Escuela de Desarrollo de Turín ofreció siete programas. Se dieron pasos adicionales para armonizar la planificación, concepción y formulación del presupuesto de los diferentes programas, todos los cuales proponen ahora un idéntico enfoque mixto. Asimismo, se establecieron contactos iniciales con posibles asociados académicos y financieros con vistas a aumentar el número de idiomas en que se ofrecen los cursos.

Colaboración con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales

9. En 2011, el Centro siguió cooperando con organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales. Entre las principales prioridades destacan: el trabajo infantil, con UNICEF; las prácticas de contratación pública sostenibles, con el Banco Mundial y el PNUMA; la

gestión de proyectos, con UNITAR; la mejora de las cadenas de valor y microfinanciación, con el PNUD; el desarrollo de empresas, con UNIDO; el desarrollo local, con CESPAAO; la evaluación de impacto, con FAO; la formación de instructores, con UNITAR y UNOPS; la gestión de los conocimientos, con ACNUDH y UNSSC; e igualdad de género, con diversos organismos de las Naciones Unidas y equipos de país así como con ONU Mujeres, de reciente creación. El Centro es un activo miembro del Foro de los directores de aprendizaje de las Naciones Unidas, la Comunidad de aprendizaje de las Naciones Unidas y UNeLearn, la red de especialistas en aprendizaje en línea del sistema de las Naciones Unidas. Se firmó un Memorando de Entendimiento con UNITAR, basada en Ginebra, y con la Escuela Superior del Personal del sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), con sede en Turín, con vistas a fomentar el intercambio de conocimientos y la cooperación entre las tres instituciones. El Centro continuó trabajando con diversas organizaciones y organismos del sistema de las Naciones Unidas para organizar programas de formación y aprendizaje relacionados con el mandato de esas organizaciones de las Naciones Unidas, la organización de actividades conjuntas y la financiación de participantes en los cursos regulares.

Ampliación de las alianzas con instituciones de formación

10. En 2011 prosiguió la colaboración con diversas instituciones de formación y universidades que incluyeron, entre otras: actividades conjuntas con el Instituto de Formación del Ministerio de Trabajo de Bulgaria y el Instituto de Gestión Rural del Pakistán, la Universidad de Nanjing en China y MANCOSA en Sudáfrica. Asimismo, se reanudó la colaboración con el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo en Harare, con el apoyo de la OIT.

Redes y foros de aprendizaje

11. El Centro desempeñó un importante papel en una red de alto perfil promovida inicialmente por el Instituto del Banco Mundial e InWent con el fin de fomentar el intercambio de información y la colaboración entre instituciones internacionales que brindan formación para el desarrollo. El Centro aporta una importante contribución a esta red: cada dos años organiza y acoge la “Semana de Aprendizaje”, actividad destinada a fomentar el intercambio de conocimientos que reúne a docentes y administradores de programas de formación de todo el mundo. La segunda “Semana de Aprendizaje” tuvo lugar en Turín en abril de 2011.

El campus

12. En 2011, el Centro siguió llevando a cabo obras adicionales de remodelación de la infraestructura y las instalaciones residenciales del campus. Tuvieron lugar importantes obras de renovación de las instalaciones de calefacción y de las instalaciones de distribución de agua y se adoptaron importantes mejoras técnicas destinadas a mejorar la eficiencia general de la red. El costo de estas obras de mantenimiento extraordinario fue cubierto en su totalidad por la municipalidad de Turín. Asimismo, se pusieron en marcha iniciativas destinadas a potenciar la sostenibilidad de las actividades del Centro y a controlar el consumo de energía. El Centro elaboró un plan para mejorar el sistema de seguridad de control de acceso, de conformidad con las Normas Mínimas de Seguridad Operacional aplicadas por las Naciones Unidas, en consulta con las otras dos instituciones de las Naciones Unidas que funcionan en el campus.

13. Se llevó a cabo un estudio preliminar para evaluar la viabilidad de la renovación del pabellón Europa, que está en un estado lamentable. El estudio se centró en la modernización de las instalaciones de formación y las oficinas, la facilitación del acceso para personas con discapacidades y la seguridad y eficiencia energética del edificio.

Relaciones con la Región del Piamonte y la municipalidad de Turín

14. En 2011, el programa de restricciones presupuestarias del Gobierno de Italia incidió negativamente en la capacidad de los gobiernos regionales italianos para financiar muchas actividades, incluida la ayuda para el desarrollo y la cooperación técnica. A pesar de esta situación, la Región del Piamonte mantuvo su compromiso con el Centro y aprobó dos contribuciones separadas: la primera, por un monto de 220.000 euros destinada a cubrir parte de los costos fijos del Centro, y la segunda, por un monto de 60.000 euros, para cubrir las becas de los participantes en los programas de Maestría de la Escuela de Desarrollo de Turín.

15. Debido a serias limitaciones financieras y presupuestarias, la municipalidad de Turín informó al Centro que la contribución de 500.000 euros prevista en 2010 para apoyar las obras de mantenimiento extraordinario de las instalaciones del campus – con arreglo al Acuerdo Complementario firmado con la municipalidad en 2006 – se vería reducida a 300.000 euros, suma que se hará efectiva en 2012. Asimismo, se llevaron a cabo negociaciones con la municipalidad para obtener el pago de la contribución correspondiente a 2011 y para prorrogar el Acuerdo Complementario por un período adicional de tres años (2012-2015).

I. ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS EN 2011¹

16. El volumen general de las actividades de formación en 2011 fue ligeramente inferior al de 2010 por lo que se refiere al número de actividades, de participantes y de días/participante. Entre los factores que contribuyeron a esa disminución cabe destacar la reducción de las contribuciones no asignadas a fines específicos que se reciben de los donantes, así como la conclusión de dos importantes proyectos de la Unión Europea, que llevaron aparejados la organización de seminarios nacionales en todos los Estados miembros de la UE.

17. Las actividades presenciales y mixtas que tuvieron lugar en el Centro, aprovechando las instalaciones y el entorno docente del campus, representaron un 38 por ciento del total. Las actividades presenciales y mixtas organizadas fuera de la sede representaron el 54 por ciento, y un ocho por ciento de las actividades correspondientes a programas de formación totalmente a distancia. Las actividades mixtas disminuyeron al 4,5 por ciento en 2011, en comparación con el seis por ciento en 2010.

18. Los cursos regulares abiertos a participantes individuales representaron menos del 30 por ciento de la cartera del Centro. Las actividades restantes estuvieron basadas en proyectos o fueron diseñadas a medida para responder a solicitudes específicas de instituciones y patrocinadores.

Colaboración con la OIT

19. En 2011 prosiguieron los esfuerzos del Centro para armonizar sus actividades de formación con las estrategias y operaciones de la OIT. El papel del Centro se puso claramente de manifiesto en los planes de trabajo basados en los resultados y los productos globales en el contexto del Programa y Presupuesto para 2010-2011, así como en el Informe sobre la aplicación del programa de la OIT para 2010-2011. El Centro participó en los exámenes periódicos de los planes de trabajo basados en los resultados entre los sectores técnicos de la OIT y las oficinas en el terreno, lo que les permite identificar necesidades y prioridades específicas. Esos exámenes fueron tomados en cuenta tanto en la planificación de actividades a medida como en la concesión de becas para la participación en los cursos regulares pertinentes. Además de este impacto inmediato sobre el programa de formación en el transcurso del presente bienio, la participación del Centro en los ejercicios de planificación y gestión basada en los resultados de la OIT se tradujo en mayor grado de concienciación e implicación entre los coordinadores de resultados de la OIT y los administradores técnicos del Centro por lo que se refiere a las posibilidades de colaboración. Asimismo, el Centro tuvo la oportunidad de formular comentarios sobre la contribución que realiza para alcanzar los resultados por país en el Módulo de Gestión Estratégica (SMM) de IRIS.

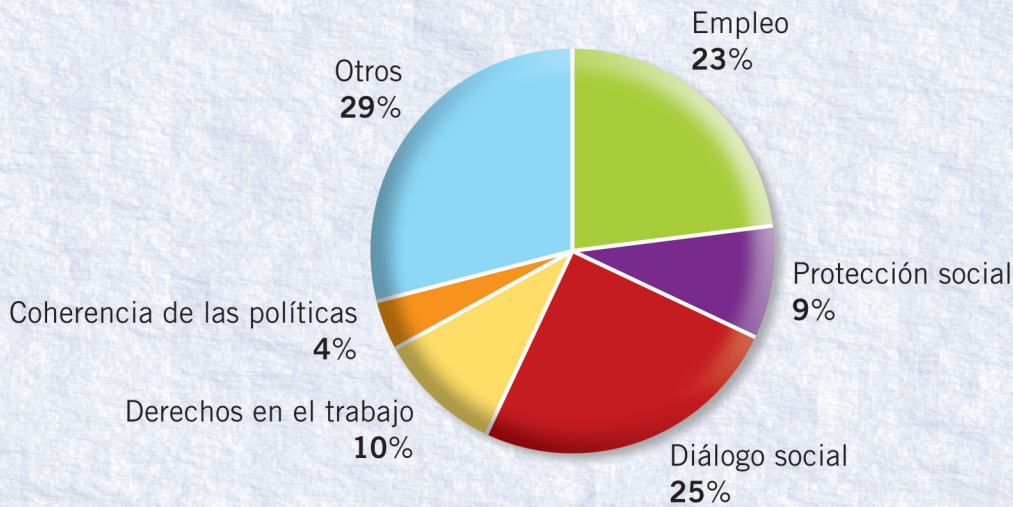
**CUADRO 1:
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR TIPO DE FORMACIÓN EN 2010 Y 2011**

| | 2010 | | | | 2011 | | | |
|--|-------------|---------------|-------------------|-------------------|-------------|---------------|-------------------|-------------------|
| | Actividades | Participantes | Días de formación | Días/participante | Actividades | Participantes | Días de formación | Días/participante |
| En el Centro | 183 | 4.559 | 1.271 | 33.259 | 149 | 3.998 | 1.026 | 30.043 |
| Mixtas en el campus (a distancia más fase presencial en el Centro de Turín) | 20 | 426 | 595 | 14.331 | 19 | 454 | 803 | 20.712 |
| En el terreno | 225 | 6.921 | 892 | 22.832 | 240 | 6.573 | 1.049 | 27.535 |
| Mixtas en el terreno (a distancia más fase presencial en el terreno) | 8 | 606 | 153 | 11.166 | 1 | 24 | 6 | 144 |
| A distancia | 47 | 1.218 | 881 | 20.777 | 36 | 909 | 676 | 15.973 |
| TOTAL | 483 | 13.730 | 3.792 | 102.365 | 445 | 11.958 | 3.560 | 94.407 |

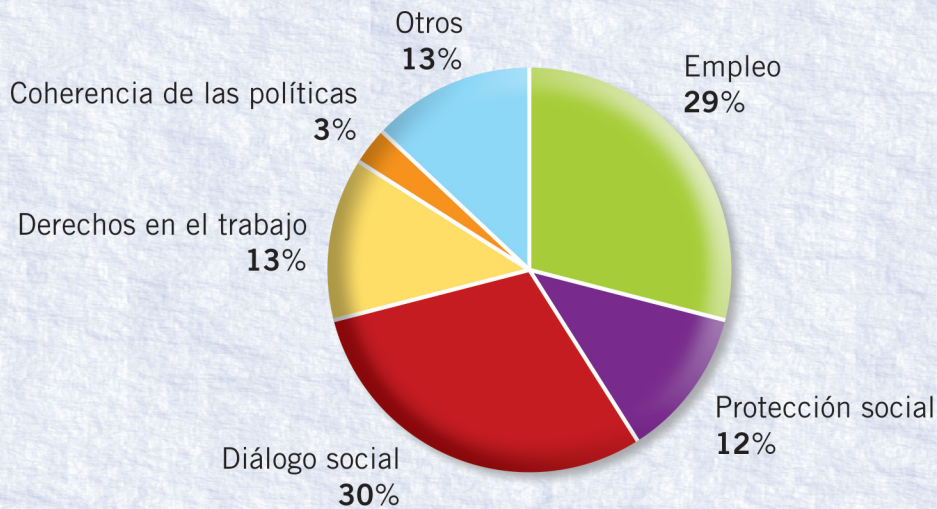
1. El índice "días/participante" se calcula para cada actividad de formación multiplicando el número de participantes por el número real de días de formación impartida.
2. A menos que se indique lo contrario, el número de días de formación correspondientes a las actividades de formación a distancia se calcula sobre la base de un día de formación por semana.
3. En 2011 los participantes procedieron de 190 países y territorios. En el sitio web del Centro se pueden consultar estadísticas pormenorizadas sobre la distribución de los participantes por país de origen.

¹ En el sitio web del Centro, <http://www.itcilo.org/en> se pueden consultar estadísticas más detalladas a título de referencia.

**GRÁFICO A:
INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES, POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2011**



**GRÁFICO B:
PARTICIPANTES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2011**



20. El porcentaje correspondiente a los diferentes componentes del Programa de Trabajo Decente en el programa del Centro no experimentó una variación considerable con respecto a 2010; el empleo y el diálogo social siguieron siendo los campos de actividades más destacados. En términos generales, los ingresos relacionados con los objetivos de la OIT representaron 71 por ciento del total (contra un 76 por ciento en 2010); por su parte, el número de participantes en actividades vinculadas a los resultados de la OIT representaron un 87 por ciento del total (en comparación con un 79 por ciento en 2010).

21. La función del Centro en el desarrollo del personal de la OIT se vio fortalecida en 2011. Ello incluyó la organización de dos cursos de orientación para nuevos funcionarios; la formación sobre gestión

del ciclo de los proyectos en Turín y Nueva Delhi; la elaboración de módulos de aprendizaje a distancia sobre ética, y la creación de tres nuevos módulos de autoaprendizaje para el personal de la OIT centrados en las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y el diálogo social, y la igualdad de género. Asimismo, el Centro cumplió la función de facilitador de reuniones del personal y de talleres de intercambio de conocimientos destinados a diferentes unidades de la OIT. Un total de casi 500 funcionarios de la OIT participaron en los programas de formación del Centro, de los cuales más de 100 participaron en los cursos regulares del Centro, así como en los programas de Maestría que ofrece la Escuela de Desarrollo de Turín. El Centro participó también en el proceso consultivo iniciado por la OIT en relación con la nueva estrategia de gestión del conocimiento de la Organización.

Dimensión regional

22. El Centro de Turín es una plataforma global de formación e intercambio de conocimientos sobre cuestiones de trabajo decente y desarrollo sostenible. La participación de una gran diversidad de instituciones nacionales en los cursos básicos del Centro aumenta las posibilidades de aprendizaje entre personas del mismo nivel y el enriquecimiento mutuo gracias al intercambio de experiencias pertinentes en los diferentes países. Al mismo tiempo, la dimensión regional de las actividades del Centro representa una importante ventaja comparativa que complementa la cartera de cursos y actividades regulares de formación y aprendizaje interregionales. La capacidad de ofrecer cursos a medida permite al Centro responder a las necesidades regionales, subregionales y nacionales y contribuye a alcanzar los objetivos de los Programas de Trabajo Decente por País y los objetivos prioritarios que los países se proponen alcanzar.

23. En el Gráfico C se desglosa el porcentaje de participantes de cada una de las cinco principales regiones en 2010.²

24. La proporción de participantes de las diferentes regiones está determinada en muchos casos por el inicio o la terminación de proyectos específicos. En comparación con 2010, se registró un importante aumento del número de participantes procedentes de África, así como moderados incrementos en el caso de las Américas, los Estados árabes, los países europeos no miembros de la UE y los países de Asia Central, lo que estuvo acompañado de una ligera disminución del número de participantes de Asia y el Pacífico. El número de participantes procedentes de la Unión

Europea disminuyó debido a la conclusión de dos importantes proyectos de la UE y a la variación de la programación de la cooperación entre la UE y la OIT en los 27 estados miembros.

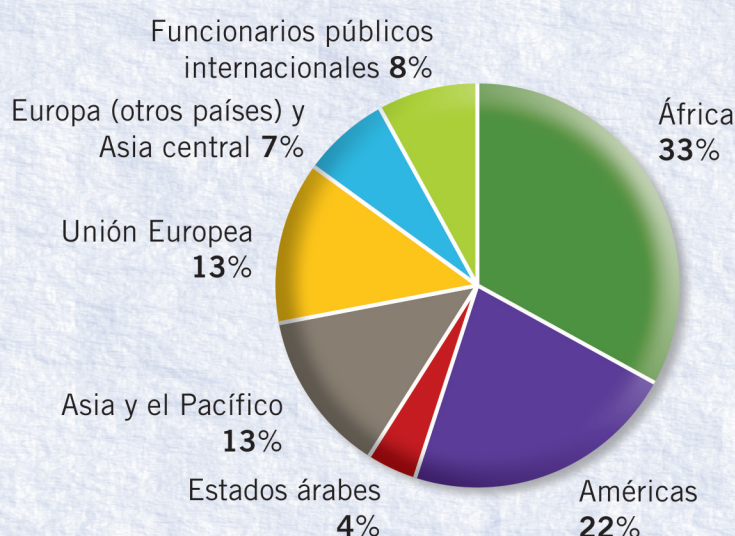
25. La planificación de las actividades del Centro y la asignación de sus recursos siguió estando basada en las prioridades de las regiones y de los programas de trabajo decente por país. En este sentido, tras la inestabilidad política en el Norte de África y el Oriente Medio, el Centro estrechó su colaboración con las oficinas responsables de la OIT con vistas a planificar conjuntamente los componentes de formación y aprendizaje en el contexto de la estrategia de respuesta de la OIT en la subregión.

África

26. El desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT en África es el pilar que sustenta la estrategia de la OIT para garantizar el buen funcionamiento del Programa de Trabajo Decente a nivel regional para 2007–2015 y para alcanzar las metas. Los mandantes de la OIT hicieron hincapié al respecto en la XII Reunión Regional Africana organizada en octubre de 2011 en Sudáfrica.

27. En 2011, el Centro fortaleció su respaldo a los mandantes nacionales tripartitos para alcanzar los resultados articulados en el Programa de Trabajo Decente y los PTDP mediante actividades de formación y aprendizaje. Ello se tradujo en el aumento del número de programas de formación impartidos en el terreno y en el incremento del número de participantes de países africanos en actividades de formación e intercambio de conocimientos organizadas en el campus.

**GRÁFICO C:
PARTICIPANTES POR REGIÓN EN 2011²**



² De acuerdo con los criterios de clasificación de la OIT, los participantes de Argelia, Egipto, Libia, Marruecos, Mauritania, Sudán y Túnez están incluidos en el epígrafe "África."

28. La concepción y ejecución de las actividades de formación del personal de la OIT en 2010 estuvieron seguidas en 2011 de un esfuerzo por brindar ayuda a los equipos de trabajo decente para desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT en cuanto a la concepción y aplicación de los programas de trabajo decente por país. Esta mayor colaboración llevó a la concepción y ejecución de cursos de formación, el desarrollo de instrumentos de formación y el patrocinio de participantes africanos en las academias del Centro, todos los cuales están acordes con las prioridades y resultados nacionales y regionales de la OIT.

29. Un ejemplo concreto fue la organización en Dakar de un cursillo de formación subregional para delegaciones tripartitas de la OIT de varios países. Su objetivo era desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT para aplicar eficazmente sus PTDP y movilizar los recursos locales necesarios para este fin. Asimismo, el Centro contribuyó en la concepción de un conjunto de materiales de formación sobre el acceso a la finanza destinado a las organizaciones de trabajadores.

30. El valor añadido de las metodologías, instrumentos y plataformas de aprendizaje del Centro recibe cada día mayor reconocimiento y difusión. Ello se reflejó en el informe intermedio del Director General a la XII Reunión Regional Africana: “Reforzar la autonomía de los pueblos de África gracias al trabajo decente.”

31. Por lo que respecta a la colaboración con institutos de formación, el Centro organizó su primera actividad conjunta de formación con MANCOSA en Sudáfrica, la que se centró en información del mercado de trabajo.

Américas

32. El número de participantes procedentes de las Américas aumentó ligeramente en 2011 como resultado de dos proyectos financiados por el Gobierno de España que estaban destinados a fortalecer las organizaciones de empleadores y trabajadores en el ámbito de la protección social. Esos dos proyectos combinados representaron un 40 por ciento del total de participantes de las Américas.

33. En 2011, el Centro prosiguió su colaboración con las oficinas de la OIT y los equipos de trabajo decente por lo que se refiere a la concepción y ejecución de cursos de formación, el patrocinio de los participantes en cursos seleccionados relacionados con las prioridades regionales específicas y con los resultados que los países desean lograr, y a la preparación de propuestas de proyecto para donantes externos.

34. Ejemplos concretos incluyen un programa piloto de aprendizaje a distancia sobre trabajo infantil destinado a gobiernos locales de la Argentina; una actividad tripartita sobre los programas de trabajo decente por país y los planes de trabajo basados en los resultados con la Oficina Subregional de la OIT para América Central; un curso sobre comunicación de los derechos en el trabajo, destinado a los profesionales de los medios de difusión en el Caribe, y un seminario sobre desarrollo económico local y empleo con la Oficina de la OIT en México.

35. Asimismo, el Centro colaboró con SIALC y el Departamento de Estadística de la OIT en el marco de un proyecto con financiación de la UE sobre “Indicadores para la Medición del Trabajo Decente” así como con CINTERFOR, que brindó apoyo local para la organización de actividades de formación en Montevideo.

36. La cooperación con la Oficina Regional incluyó la concepción y ejecución de programas de formación y aprendizaje para el personal de la OIT en la región. Se organizó en Lima un curso regional de formación sobre empleos verdes en colaboración con el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa de la OIT.

37. Se establecieron nuevos contactos con instituciones multilaterales regionales (la Organización de Estados Americanos y la Comisión Económica para América Latina), que podrían conducir a nuevos proyectos y acuerdos en 2012. Prosiguió la colaboración con diferentes instituciones nacionales, incluidos ministerios del trabajo, instituciones de formación y universidades, debiendo destacarse las actividades realizadas con el Ministerio de Educación de Costa Rica, INADEH (Panamá), INSAFORP (El Salvador) y la Universidad de São Paulo (Brasil). Las solicitudes de actividades de formación a medida en los diversos países van en aumento.

Estados árabes

38. Prosiguió el programa financiado por el Gobierno de Italia destinado a la Autoridad Palestina; se impartieron tres cursos de creación de capacidad y desarrollo del personal destinados al Ministerio de Gobierno Local y los consejos de servicios conjuntos, así como dos cursos sobre técnicas de comunicación destinados a la Presidencia Palestina y los ministerios pertinentes.

39. En 2011, se renovó el acuerdo de asociación con la Corporación de Enseñanza Técnica y Profesional de Arabia Saudita. El acuerdo incluía seis cursos de formación para potenciar las competencias de su personal en lo relativo a la planificación estratégica, la mejora de la calidad y la evaluación del impacto. Los cursos se impartieron en el campus y atrajeron a 115 participantes.

Merece destacarse que en uno de los cursos la totalidad de los participantes eran mujeres, todas las cuales eran decanas de instituciones de formación técnica.

40. En Doha se organizó un foro de intercambio de conocimientos sobre trabajo decente y reducción de la pobreza, en colaboración con el Instituto Internacional de Estudios sobre la Familia y el Desarrollo de la Fundación Qatar. El foro fue organizado en colaboración con la Oficina Regional de la OIT y el Departamento de Integración de Políticas de la OIT.

41. Por último, el Centro contribuyó a los esfuerzos de la OIT para desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos en la planificación y ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País. Con este fin, se organizó un cursillo tripartito subregional en colaboración con la Oficina Regional.

Asia y el Pacífico

42. La participación de esta región en 2011 fue similar a la de 2010. El Centro mantuvo su constante diálogo con las oficinas exteriores de la OIT para garantizar la integración efectiva de sus programas en las prioridades específicas regionales y nacionales. Treinta y ocho por ciento del número total de participantes procedentes de Asia y el Pacífico eran representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores que participaron en programas específicos de ACTRAV y ACT/EMP.

43. Prosiguieron los esfuerzos encaminados a fortalecer la colaboración con China, habiéndose organizado visitas de delegaciones chinas de alto nivel al Centro y colaborado con la Universidad de Finanzas y Economía de Nanjing. Esta colaboración llevó a la traducción al idioma chino del programa *Making Microfinance Work* y a la organización de un importante foro que contó con la presencia de 180 participantes.

44. El programa *Making Microfinance Work* también se impartió en Viet Nam con apoyo de la OIT. Las tres fases de certificación concluyeron en 2011. En colaboración con la oficina subregional de la OIT en Nueva Delhi, el Centro organizó también un cursillo sobre concepción y planificación de la cooperación técnica en el marco del Programa de Trabajo Decente.

45. En 2011, se organizó una visita de estudio en Europa en el marco del acuerdo firmado con el Instituto de Gestión Rural de Pakistán.

Europa

46. El Centro siguió desarrollando sus actividades mediante financiamiento de la UE. Se crearon nuevos proyectos para la UE y los países candidatos a la

adhesión sobre igualdad de género, diálogo social, protección social y contratación pública. En 2011, se llegó a un acuerdo directo entre la OIT y la Comisión Europea para la financiación de la creación de capacidad institucional de los interlocutores sociales en los 27 países miembros de la UE. El Centro estará a cargo de los componentes de formación de esos programas en colaboración con la OIT.

47. Con el respaldo financiero de la Comisión Europea, en febrero de 2011 el Centro organizó un Foro Europeo del Trabajo sobre el Papel de la administración del trabajo en la búsqueda de soluciones a las crisis económicas, que contó con la presencia de delegaciones tripartitas de los países miembros de la UE y de países candidatos a la adhesión.

48. La Comisión Europea adjudicó al Centro la licitación para crear un nuevo proyecto destinado a potenciar los conocimientos de los ciudadanos de la UE acerca de sus derechos y obligaciones mediante una mejor coordinación de la seguridad social. El desarrollo económico local y la generación de empleos para los jóvenes fueron los temas centrales de la cooperación con los mandantes tripartitos de Macedonia, lo que llevó a la actualización periódica de las competencias y a la creación de capacidad en este país candidato a la adhesión.

49. El Gobierno de Bulgaria continuó brindando su asistencia al desarrollo de los recursos humanos en el sudeste de Europa empleando la capacidad técnica del Centro. Este proyecto es la continuación de un proyecto anterior financiado por ese gobierno destinado a fortalecer sus competencias y capacidades mediante la asistencia técnica del Centro.

50. En 2011 prosiguió la colaboración con el Departamento de Control de Estupefacientes de la Oficina del Primer Ministro de Italia, habiéndose aprobado un nuevo proyecto para la prevención del uso de estupefacientes en los lugares de trabajo. Asimismo, con financiamiento del Gobierno de Italia, el Centro impartió un programa de formación sobre las normas internacionales del trabajo destinado a abogados italianos especializados en derecho laboral.

Igualdad de género

51. En el Cuadro 2 se presenta la proporción de mujeres que participaron en las actividades del Centro. La disminución en el número y el porcentaje de las mujeres participantes en 2010 obedece esencialmente al menor número de personas procedentes de los Estados miembros de la Unión Europea, en los cuales la proporción de mujeres participantes es generalmente elevada.

**CUADRO 2:
PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

| Año | 2010 | 2011 |
|------------------------|---------------|---------------|
| Total de participantes | 13.730 | 11.958 |
| Número de mujeres | 5.933 | 4.841 |
| Porcentaje | 43,21% | 40,48% |

52. El año 2011 fue un año crucial para la inclusión sistemática de las cuestiones de género en las actividades del Centro. Se actualizó la política adoptada hace diez años sobre la inclusión del tema de la igualdad de género para dar cuenta de los desafíos que enfrenta el Centro por lo que respecta a la dotación de personal, los contenidos y la estructura. La nueva política llevó a la concepción y puesta en marcha del Plan de Acción basado en los resultados sobre la igualdad de género 2012-2015, en que participan todos los Programas y la red de puntos focales sobre cuestiones de género con vistas a la adopción de medidas en todo el Centro.

53. Durante el primer trimestre de 2011, se llevó a cabo un proceso de autoevaluación y aprendizaje en todo el Centro – la denominada “Autoevaluación común de las cuestiones de género”. El principal objetivo de ese proceso era garantizar que todas las actividades del Centro contribuyan a alcanzar la meta de la OIT de trabajo decente para las mujeres y los hombres, y que los temas de la igualdad de género y de lucha contra la discriminación sean incluidos de manera eficiente y sistemática en las actividades de formación, aprendizaje y creación de capacidad.

54. Los métodos e instrumentos para la autoevaluación fueron adaptados en parte de las metodologías existentes. Eran comunes a todos los cursillos y se utilizaron de manera armonizada en todos los Programas, con vistas a producir resultados comparables y contribuir a una evaluación general del desempeño del Centro para integrar una perspectiva de género en todas sus actividades.

55. Otra iniciativa, que se remonta a 2010, fue la del marcador sobre género, que se aplicó a todo lo largo de 2011. El marcador sobre género permite a los responsables de las actividades identificar el nivel en que las cuestiones de género se incorporan en sus actividades y proceder al registro correspondiente; asimismo, sirven de guía para lograr una mayor igualdad de género por lo que se refiere tanto a los participantes como al contenido de las actividades.

Tripartismo

56. A lo largo de los años, el Centro ha establecido diferentes mecanismos destinados a mejorar la dimensión tripartita y la visibilidad de sus programas de formación. Si bien la mayoría de los participantes en las actividades del Centro siguen proviniendo de organismos gubernamentales, el número de participantes procedentes de organizaciones de empleadores y trabajadores ha experimentado un notable aumento en el último decenio.

57. La participación de representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores en las actividades del Centro siguió siendo considerable en 2011; tomados en su conjunto, representaron más del 30 por ciento del número total de participantes.

**CUADRO 3:
PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE
LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES**

| | 2010 | | 2011 | |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Empleadores | Trabajadores | Empleadores | Trabajadores |
| Actividades específicamente destinadas a los empleadores | 1.025 | 2 | 914 | 0 |
| Actividades específicamente destinadas a los trabajadores | 16 | 1.151 | 0 | 1.977 |
| Otras actividades del Centro | 305 | 784 | 238 | 567 |
| TOTAL | 1.346 | 1.937 | 1.152 | 2.544 |
| Porcentaje sobre el total del Centro | 9,80% | 14,11% | 9,63% | 21,26% |

58. Las cifras reflejan las actividades concebidas específicamente para representantes de los trabajadores o de los empleadores por los respectivos programas, así como la participación en actividades organizadas por otros programas del Centro, incluidos los cursos regulares y las actividades a medida o vinculadas a proyectos. También en este caso, los programas específicos para empleadores y trabajadores atrajeron al mayor número de participantes, mientras que la participación de interlocutores sociales en otros tipos de actividades siguió estando limitada por la reducida disponibilidad de fondos. El Centro utilizó una parte considerable del superávit de 2009 asignado a las actividades de 2011 para promover el intercambio fecundo entre los participantes procedentes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y los participantes en otros cursos de gran prioridad destinados a los mandantes tripartitos de la OIT como, por ej., los relativos a las políticas salariales.

59. En 2011 disminuyó el número de participantes en el programa de actividades destinadas específicamente a los empleadores, mientras que se registró un ligero aumento en el programa de actividades destinadas específicamente a los trabajadores. Asimismo, el número total de representantes de los interlocutores sociales que tomaron parte en otras actividades del Centro en 2011 disminuyó con relación a 2010.

60. Desde 2009, el Centro también ha venido desglosando el número de participantes procedentes de los ministerios de trabajo. En 2011, el número de funcionarios de los ministerios nacionales de trabajo, o de organismos que dependen de esos ministerios, se elevó a 1.149 participantes, lo que equivale casi al 10 por ciento del total de participantes en las actividades del Centro. La representación geográfica fue muy similar en todas las regiones.

61. En 2011, la colaboración con el Programa de Administración del Trabajo (LAB/ADMIN) de la OIT continuó siendo significativa. La nueva iniciativa sobre administración e inspección del trabajo, que vio la luz en 2010 ha venido a colmar una brecha en la estrategia general del Centro para contribuir al desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT.

Normas internacionales del trabajo

62. Además de contar con un importante programa de formación acerca de las normas internacionales del

trabajo y los derechos fundamentales en el trabajo, el Centro está comprometido con la inclusión sistemática de la dimensión de las normas internacionales del trabajo en el diseño y organización de los cursos como un tema relevante y aplicable. Al inicio de los cursos se hace una breve presentación de la función de la OIT en cuanto a su función normativa y sus actividades de aplicación de las normas, con independencia del tema de la actividad y el perfil de los participantes. A solicitud de otros Programas, el equipo de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aporta su contribución a cursos sobre diferentes aspectos de los instrumentos jurídicos de la OIT. En 2011 tuvieron lugar 16 intervenciones de este tipo, lo que representa un 12 por ciento del total de los cursos organizados en el campus el año pasado. La elaboración en 2011 de un instrumento de autoaprendizaje sobre las normas internacionales del trabajo destinado al personal de la OIT podría proporcionar oportunidades adicionales para aumentar la inclusión sistemática de esta dimensión en todas las actividades del Centro.

La Escuela de Desarrollo de Turín

63. En 2011, la Escuela de Desarrollo de Turín ofreció siete programas de Maestría y de postgrado. En el Cuadro 4 se presenta el desglose de los participantes por curso:

**CUADRO 4:
PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y POSTGRADO**

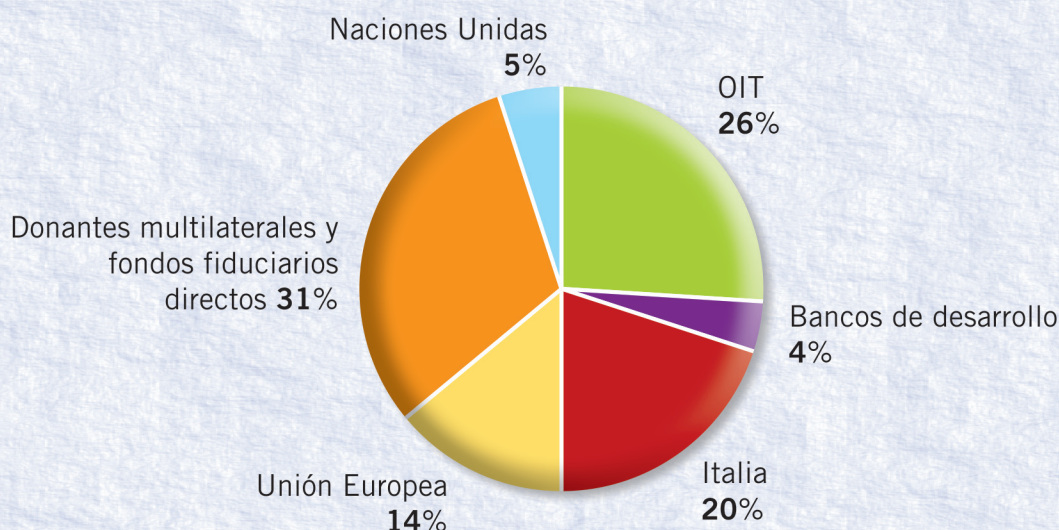
| TÍTULO | Núm. de participantes (Cursos iniciados en 2010 y terminados en 2011) | Núm. de participantes (Cursos iniciados en 2011 y que continúan en 2012) | TOTAL Núm. de participantes |
|--|---|--|--------------------------------|
| Maestría en gestión del desarrollo | 22 | 20 | 42 |
| Maestría en Derecho mercantil internacional | 21 | 29 | 50 |
| Maestría en gestión de la contratación pública para el desarrollo sostenible | 28 | 37 | 65 |
| Maestría en Derecho con especialización en propiedad intelectual | 34 | 39 | 73 |
| Maestría en patrimonio laboral mundial | 12 | 17 | 29 |
| Maestría en economía laboral aplicada al desarrollo | 17 | 22 | 39 |
| Curso de postgrado sobre seguridad y salud en el trabajo | 16 | 27 | 43 |
| TOTAL | 150 | 191 | 341 |

II. FINANCIAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

64. La información financiera presentada aquí se refiere específicamente a los ingresos correspondientes a los programas y proyectos de formación, y no toma en cuenta las contribuciones anuales prorrateadas de Italia (7,85 millones de euros), la OIT (2.895.000 dólares de los Estados Unidos), Portugal (250.000 euros), Francia (25.050 euros) y la Región del Piemonte (220.000 euros). Con arreglo a un acuerdo firmado en diciembre de 2010 entre el Centro y el Gobierno de Portugal (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*), Portugal hizo su primera contribución fija al presupuesto del Centro en 2011.

65. En 2011, los ingresos procedentes de las actividades de formación se elevaron a unos 26,9 millones de euros – incluidos los ingresos correspondientes a las publicaciones y excluida una suma de 303.000 euros correspondiente al superávit de años anteriores que fue utilizada para la cofinanciación de actividades de financiación en 2011. En el Gráfico D y el Cuadro 5 se presenta un desglose de las fuentes de fondos para las actividades del Centro, por fuente de financiación.

**GRÁFICO D:
INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES, POR FUENTE DE FINANCIACIÓN EN 2011**



**CUADRO 5:
INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN 2011**

| Fuente de financiación | Euros |
|---|------------------|
| Gobierno de Italia (contribución voluntaria anual) | 1.235.125 |
| Gobierno de Italia (otras fuentes) | 1.907.824 |
| Gobierno de Italia (total) | 3.142.949 |
| Compagnia San Paolo | 631.931 |
| Fundación CRT | 165.500 |
| Región del Piemonte | 160.033 |
| Fundación Giacomo Brodolini | 100.883 |
| Instituto Italo-Latinoamericano | 80.450 |
| Provincia Autónoma de Bolzano | 40.381 |
| Otras instituciones italianas y participantes autofinanciados | 1.037.875 |
| Italia, otras (total) | 2.217.053 |

| Fuente de financiación | Euros |
|--|-------------------|
| Comisión Europea | 3.716.798 |
| Fundación Europea de Formación | 101.823 |
| Unión Europea, otros | 22.766 |
| Unión Europea (total) | 3.841.387 |
| España | 961.225 |
| Arabia Saudita | 458.816 |
| Portugal | 260.864 |
| Programa Neerlandés de Cooperación con los Empleadores | 244.923 |
| Brasil | 239.728 |
| Bulgaria | 210.471 |
| China | 85.080 |
| Angola | 73.000 |
| Luxemburgo | 62.000 |
| Vietnam | 53.310 |
| Ghana | 50.430 |
| Suiza | 50.136 |
| Francia | 40.920 |
| Fundación Interamericana | 46.277 |
| Federación Internacional de Trabajadores del Transporte | 39.972 |
| Comunidad valona – Bruxelles International | 37.480 |
| Otros | 5.467.660 |
| Donantes, fondos fiduciarios directos y autofinanciación (total) | 8.382.292 |
| OIT – presupuesto ordinario | 4.434.539 |
| OIT – CSPO | 380.162 |
| OIT/Italia | 374.159 |
| OIT/CE | 157.624 |
| OIT/Francia | 17.765 |
| OIT – otras fuentes extrapresupuestarias | 1.666.785 |
| OIT (total) | 7.031.034 |
| PNUD | 177.729 |
| ACNUDH | 176.324 |
| OMPI | 149.952 |
| ACNUR | 125.277 |
| UNITAR | 59.390 |
| Otros organismos y organizaciones de las Naciones Unidas | 651.005 |
| Organismos y organizaciones de las Naciones Unidas (total) | 1.339.677 |
| Banco Mundial | 898.338 |
| Banco Islámico de Desarrollo | 31.728 |
| Bancos de desarrollo (total) | 930.066 |
| TOTAL DE LOS INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN | 26.884.458 |

66. En 2011, el porcentaje correspondiente a la contribución de la OIT para la financiación de las actividades de formación del Centro fue aproximadamente idéntico al de 2010 y, combinando todas las fuentes, se elevó a unos 7 millones de euros.

67. La Unión Europea fue el mayor donante multilateral a los programas de formación del Centro en 2011, habiendo aportado más de 3,8 millones de euros. Esta suma incluye los proyectos aprobados en 2011 y años anteriores. La cartera de actividades financiadas por la UE es muy diversa por lo que se refiere a las modalidades de financiamiento – licitaciones públicas, convocatorias para la presentación de propuestas o acuerdos directos – y abarca varias Direcciones Generales, delegaciones, programas y organismos de la Comisión Europea.

68. En 2011, el monto anual de la contribución voluntaria de Italia al Centro se elevó a 1,6 millones de euros. Además, parte de los fondos correspondientes a las contribuciones de años anteriores fueron transferidos a 2012. Se recibieron otras donaciones del Gobierno de Italia destinadas a diferentes proyectos, para un total combinado de más de 3,1 millones de euros. Por consiguiente, el Gobierno de Italia ocupó el segundo lugar entre los donantes multilaterales a los programas de formación del Centro. Se recibieron otros 2,2 millones de euros de varias fuentes italianas, incluido el gobierno de la Región del Piemonte, fundaciones italianas y otras instituciones no estatales.

69. Los otros donantes públicos multilaterales más importantes a los programas de formación del Centro fueron los gobiernos de España, Portugal, Brasil, Francia y Bulgaria. En 2011, se prorrogó la asociación con Wallonie-Bruxelles International para un programa de formación de dos años. Se recibieron, por primera vez, pequeñas donaciones de Luxemburgo y Suiza. Por otra parte, Arabia Saudita hizo una importante contribución tanto para la financiación de participantes en cursos regulares como para un nuevo programa de formación destinado a los administradores y decanos de las instituciones que integran la Corporación Nacional de Formación Técnica y Profesional.

70. Los donantes no estatales incluyeron fundaciones italianas como la *Compagnia di San Paolo* y la *Fondazione Cassa di Risparmio di Torino*, así como el Programa de Cooperación de los Empleadores Neerlandeses. Asimismo, se recibió financiación de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, la Confederación de Empresas de Noruega, la Fundación Friedrich Ebert y la Fundación Interamericana. La empresa italiana *Costa Crociere* financió la formación de su personal acerca del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. El Centro y la municipalidad de Suresnes (Francia) mantuvieron una asociación para la participación de funcionarios municipales y representantes de los trabajadores en diversos cursos del Centro.

71. Diversas organizaciones y organismos de las Naciones Unidas contribuyeron a los programas del Centro mediante diversos tipos de acuerdos, en particular PNUD, ACNUDH, OMPI y ACNUR. En 2011, se firmó un acuerdo interorganismos con ONU Mujeres para un programa de desarrollo de capacidades de cuatro años, con financiación de la UE.

72. El Centro ha continuado desarrollando su capacidad para generar ingresos procedentes de otras fuentes, ya sea a través de negociación directa o mediante licitaciones públicas. Al respecto cabe destacar el establecimiento de asociaciones con diferentes instituciones en que se combinan recursos y conocimientos especializados. El Centro participó en 22 llamados a licitación, habiéndosele adjudicado ocho de ellas en 2011, que correspondieron principalmente a la Comisión Europea y al Banco Mundial. Si bien ello representa una disminución del número total adjudicado en 2010, el número de licitaciones adjudicadas y el volumen financiero están acordes con los resultados de años anteriores. El Centro participó en esos llamados a licitación mayormente como miembro principal de un consorcio y también a título individual.

73. Como en años anteriores, se organizó un gran número de programas, tanto regulares como a medida, con la participación financiera directa de las instituciones que recibieron la formación.

III. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

74. Desde 2009, las actividades técnicas del Centro han estado organizadas en los 11 programas técnicos que se enumeran a continuación:

- Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Empleo y Desarrollo de Competencias
- Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local
- Protección Social
- Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo
- Actividades para los Trabajadores
- Actividades para los Empleadores
- Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación
- Desarrollo Sostenible y Gobernanza
- Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones
- Educación a Distancia y Tecnología de la Formación

75. En 2011, los programas de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y de Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación se combinaron bajo la dirección de un mismo administrador de proyecto para potenciar las sinergias entre ambos programas, y para alcanzar mayores economías de escala en la utilización de los recursos humanos y financieros.

76. El Cuadro 6 muestra la distribución de los participantes, los días de formación y los días/participante correspondientes a cada uno de los programas técnicos en 2010 y 2011. En algunos casos, las actividades de capacitación y los proyectos más complejos, o que suponen la participación de diversos programas técnicos, corren a cargo o cuentan con el apoyo del Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional (PRODEV). Por otra parte, la Unidad de Diseño y Producción Multimedia, además de proporcionar apoyo a las actividades del Centro, ha continuado produciendo módulos de formación y publicaciones para la OIT y otros organismos.

Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

77. En relación con **las normas internacionales del trabajo para los mandantes**, la OIT proporcionó apoyo financiero y técnico para la formación a distancia sobre presentación de informes y el curso anual sobre las normas internacionales del trabajo. El curso interregional sobre las normas internacionales del trabajo destinado a **jueces, abogados y profesores de derecho** se vio complementado por un curso sobre Derecho Internacional y Europeo del Trabajo en colaboración con

CUADRO 6:
PARTICIPANTES, DÍAS DE FORMACIÓN Y DÍAS/PARTICIPANTE POR PROGRAMA TÉCNICO

| Programa | 2010 | | | 2011 | | |
|--|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| | Núm. de participantes | Días de formación | Días/participante | Núm. de participantes | Días de formación | Días/participante |
| Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo | 1.059 | 210 | 5.400 | 1.094 | 215 | 4.979 |
| Empleo y Desarrollo de Competencias ¹ | 596 | 147 | 3.202 | 620 | 225 | 5.151 |
| Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local ¹ | 2.272 | 980 | 25.339 | 2.461 | 919 | 28.396 |
| Protección Social ¹ | 1.033 | 341 | 7.653 | 1.236 | 262 | 8.049 |
| Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo | 686 | 210 | 4.582 | 688 | 145 | 3.755 |
| Actividades para los Trabajadores | 1.218 | 441 | 9.723 | 1.982 | 390 | 8.477 |
| Actividades para los Empleadores | 1.033 | 172 | 3.300 | 915 | 157 | 3.621 |
| Desarrollo Sostenible y Gobernanza ¹ | 2.644 | 706 | 19.217 | 1.219 | 734 | 18.764 |
| Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones | 490 | 96 | 2.246 | 416 | 93 | 2.225 |
| Educación a Distancia y Tecnología de la Formación | 1.133 | 231 | 14.788 | 508 | 111 | 2.846 |
| Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación | 971 | 211 | 5.378 | 531 | 224 | 6.582 |
| Elaboración de Programas y Cooperación Regional | 595 | 47 | 1.537 | 288 | 85 | 1.562 |
| TOTAL | 13.73 | 3.792 | 102.365 | 11.958 | 3.560 | 94.407 |

¹ Incluye los participantes en los cursos de maestría y de postgrado de la Escuela de Desarrollo de Turín.

la Unión de Abogados Europeos. Se impartió un curso regional en Uruguay en colaboración con CINTERFOR.

78. En las Filipinas se organizaron dos cursillos sobre normas internacionales del trabajo destinados a los comisionados de asuntos laborales y mediadores en solución de conflictos laborales, con el fin de aplicar las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de la OIT de 2009. Asimismo, se organizaron tres cursillos sobre normas internacionales del trabajo, independencia judicial y ética, destinados a magistrados de juzgados del trabajo, conciliadores, árbitros y abogados con el fin de aplicar las recomendaciones de la Comisión de Investigación.

79. En cuanto al programa de actividades relacionadas con el **trabajo infantil**, el Centro, en colaboración con IPEC, impartió actividades de formación en Turín y en el terreno sobre gran número de cuestiones relacionadas con la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Dos cursos interregionales sobre las dimensiones laborales de la trata de niños y sobre la educación para todos y la eliminación del trabajo infantil atrajeron gran número de participantes. Se organizaron cursos interorganismos con la FAO acerca del trabajo infantil en la agricultura, que se dictaron en Turín y Malawi, así como con el PNUD y UNICEF sobre la reintegración económica de los niños soldados.

80. El Centro organizó una reunión para la sistematización de las prácticas óptimas y las lecciones aprendidas en materia de **trabajo forzoso** con el Programa de Acción Especial de la OIT sobre Trabajo Forzoso. A solicitud de ese programa, el Centro comenzó a elaborar un instrumento de aprendizaje en línea sobre cumplimiento de la ley con miras a mejorar el procesamiento de los casos de trata de personas y de trabajo forzoso.

81. Se elaboró un nuevo plan de estudios sobre **libertad sindical** centrado en el derecho de sindicación y negociación colectiva. Se llevaron a cabo actividades subregionales para África oriental y meridional y para América Central. Se actualizó la biblioteca electrónica sobre libertad sindical y negociación colectiva.

82. Un curso sobre el Convenio núm. 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los **derechos de los pueblos indígenas** contó con la participación de defensores del pueblo e instituciones nacionales de derechos humanos de 15 países latinoamericanos.

83. Con vistas a dar mayor visibilidad a las normas de la OIT, se organizaron dos actividades mixtas destinadas a **profesionales de los medios de comunicación** en África y el Caribe. Esta formación llevó a la reestructuración del Premio a los Medios de Comunicación.

84. El Centro y la OIT organizaron la **Academia sobre el trabajo marítimo** destinada a brindar una amplia formación acerca del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. La Academia incluyó un curso de formación de dos semanas para instructores de los

inspectores del trabajo marítimo, así como cursillos especializados para los asesores jurídicos de los gobiernos, los inspectores de la ITF y la industria de cruceros turísticos. Una encuesta en línea realizada en 2011 demostró el efecto multiplicador de la formación de instructores, ya que los instructores certificados brindaron capacitación a otras 7.740 personas.

85. En colaboración con el equipo de la Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones se organizó un curso interregional sobre las **normas internacionales del trabajo y la responsabilidad social de la empresa**.

Empleo y Desarrollo de Competencias

86. En el ámbito de las **políticas de empleo**, partiendo del Programa Global de Empleo de la OIT como marco para el desarrollo de políticas, la Escuela de Verano de la OIT sobre Economía del Trabajo para el Desarrollo sirvió de plataforma global en 2011 para debates e intercambio de experiencias. Ofrecida en francés e inglés, la Escuela de Verano contó con la participación de mandantes de la OIT y expertos de la OIT, el FMI y el Banco Mundial que trabajan en cuestiones relativas al empleo y el desarrollo. Asimismo, se elaboró e impartió un nuevo programa complementario sobre política de empleo y del mercado de trabajo con vistas a respaldar las políticas nacionales de empleo.

87. Se organizaron dos series del **curso sobre políticas salariales** en concierto con el Departamento de Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT y las regiones. Se impartió por primera vez un curso en ruso, destinado a los países de la CEI, en estrecha colaboración con la Oficina Subregional de Moscú de la OIT. Asimismo, se impartió en Sudáfrica un curso en inglés para atender las necesidades de África oriental.

88. En reconocimiento de la importancia del respaldo a las iniciativas destinadas a los jóvenes, se organizó una serie de cursos sobre **empleo de los jóvenes y políticas relativas a los jóvenes**. Esos cursos de formación se elaboraron en estrecha colaboración con el Programa de Empleo de los Jóvenes de la OIT, la Red de Empleo de los Jóvenes, en la cual participan la OIT, el Banco Mundial y las Naciones Unidas, y otros organismos cuya labor está centrada en cuestiones relacionadas con los jóvenes, incluidos UNICEF, FNUAP, OMS, el Consejo de Europa y el Organismo Alemán de Cooperación Internacional (GIZ).

89. En el ámbito de la **información sobre el mercado de trabajo**, y con la colaboración del Departamento de Estadística de la OIT, se organizó una serie de cursos de formación sobre estadísticas del trabajo, que se impartieron tanto en Turín como en el terreno. Abarcaron temas como los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, y la recopilación y el análisis de datos. Se organizaron varios cursillos regionales de intercambio de conocimientos y se elaboraron materiales didácticos sobre indicadores de trabajo decente en el marco del proyecto "Reforzar las capacidades para la elaboración y el

análisis de los indicadores de trabajo decente (RECAP)", cofinanciado por la Comisión Europea.

90. Por lo que se refiere al **desarrollo de habilidades y educación y formación técnica y profesional**, se ofreció una nueva Academia sobre Desarrollo de Competencias, que se impartió en inglés, francés y portugués. Esa Academia fue concebida y organizada en colaboración con el Departamento SKILLS de la OIT así como con los organismos de cooperación para el desarrollo de Francia (AFD), Alemania (GIZ), y Luxemburgo (LuxDev). Asimismo, se organizó una reunión de expertos de alto nivel de países del G20 sobre la estrategia global de formación.

91. En el marco de la Escuela de Desarrollo de Turín, se organizó un segundo programa de **Maestría en Economía laboral aplicada al desarrollo**, en colaboración con varias universidades y centros de investigación. Reiterando el éxito de la primera edición, el programa de Maestría atrajo un mayor número de participantes de todas las regiones. Gran número de participantes en el programa de 2011 eran profesionales jóvenes de países en desarrollo y emergentes que trabajan en cuestiones laborales.

Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local

92. Por lo que se refiere al **desarrollo de empresas**, se impartió en diversos países una serie de cursos de formación sobre mercados inclusivos y desarrollo de la cadena de valor para proyectos de la OIT y del PNUD en África, Asia y América Latina. En Turín se organizaron dos Academias, una sobre desarrollo sostenible de las empresas, y otra sobre iniciativa empresarial y capacitación de formadores. En cuanto al tema de la anticipación de la reestructuración, se organizó un proyecto de intercambio de conocimientos con la participación de los ministerios del trabajo y los interlocutores sociales en Estonia, Finlandia, Letonia y Lituania. Se impartió formación sobre la creación de un entorno empresarial apropiado en Surinam. Se organizó en el campus una reunión mundial de los especialistas en desarrollo empresarial y los principales asesores técnicos de la OIT, en que participaron todos los especialistas de la sede de Turín.

93. En el ámbito del **desarrollo local**, se dio inicio a un nuevo proyecto con financiación del Brasil destinado a respaldar un programa mixto de formación sobre reducción de los riesgos de desastres y desarrollo local sostenible, centrado en países en desarrollo que se ven azotados por desastres naturales, como Haití y Mozambique. El curso se impartió en inglés, francés, portugués y español. Por otra parte, se organizó un Foro sobre Empleos Verdes (Estrategias y Acciones Locales) con la colaboración del programa técnico del Centro sobre Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones. Se organizaron diversos cursos de formación a distancia sobre desarrollo local empleando DelNet, el portal de

aprendizaje a distancia del Centro. Asimismo, en Túnez se organizó un curso que es una de las primeras actividades de un nuevo proyecto de la OIT sobre desarrollo económico local.

94. Por lo que se refiere a la creación de capacidad en **microfinanciación**, el Centro administra un sistema global de certificación de formadores destinado a instructores sobre microfinanza en el marco del programa de gestión de instituciones microfinancieras *Making Microfinance Work* (MMW). Se ofrecen cursos de formación en diversos idiomas sobre diversificación de productos y gestión para mejorar los resultados, destinados al personal intermedio de dirección de instituciones de microfinanciación. En Nanjing, China, se organizó el primer foro internacional de expertos sobre microfinanciación. Esta labor cuenta con el respaldo de la Comisión Europea y otros donantes. Asimismo, el Centro albergó en 2011 el decimoséptimo *Programa de formación en materia de microfinanzas de Boulder*, de fama mundial, concebido por el Instituto de Microfinanzas de Boulder, que contó con la presencia de más de 300 participantes.

95. En el área de **desarrollo de cooperativas**, se preparó un nuevo manual de formación, cuyo título es *My.COOP*, destinado a cooperativas agrícolas. Se organizó la segunda edición de la Academia sobre Economía Social y Solidaria en Montreal, Canadá, que coincidió con un foro internacional sobre el mismo tema organizado por el Canadá. En esa Academia participaron mandantes de la OIT e instituciones asociadas de África y América Latina que intercambiaron experiencias desde la perspectiva de la OIT, prestándose especial atención al modelo canadiense para el desarrollo de la economía social y solidaria.

Protección Social

96. En 2011, los nuevos adelantos incluyeron la introducción de un enfoque mixto que combina formación en línea y presencial, que formó parte de la mayoría de los cursos en que se adoptó la nueva plataforma web trilingüe de protección social.

97. En materia de **seguridad social**, una encuesta sobre las necesidades de formación llevada a cabo a comienzos de 2011 y la nueva orientación derivada de las conclusiones de la discusión recurrente sobre la protección social en la 100.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011) dieron impulso a nuevas iniciativas. Se organizó una primera Escuela de Verano sobre seguridad social, con un enfoque modular que incluía 16 breves cursos electivos y sesiones plenarias diarias. Asimismo, se ofreció por primera vez un curso sobre modelos actuariales de los regímenes públicos de pensiones empleando un enfoque práctico. En el marco de un proyecto financiado por Portugal, se organizaron cursos sobre protección social en países lusófonos de África, que fueron impartidos en Cabo Verde, Guinea-Bissau y Mozambique. Por otra parte, se elaboraron módulos de formación y se hizo una

adaptación para los países africanos de lengua oficial portuguesa de un manual sobre gobernanza financiera de los regímenes de seguridad social. En Turín tuvo lugar una reunión interorganismos sobre el piso de protección social, así como el seguimiento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se potenció la colaboración con el Departamento de Seguridad Social de la OIT (SEC/SOC).

98. Se introdujeron también nuevos elementos en el programa del componente de **seguridad y salud en el trabajo (SST)**. Se impartió un cursillo de formación denominado “SOLVE: Actuación para abordar los factores psicosociales mediante la promoción de la salud en el lugar de trabajo”, en que se empleó una versión actualizada de materiales didácticos producidos por SafeWork. En colaboración con SafeWork y SEC/SOC se impartió un nuevo curso sobre “los regímenes de protección contra los accidentes del trabajo y la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.” El curso presentó directrices internacionales y una selección de prácticas óptimas sobre la manera de incorporar las estrategias de prevención en la política y la labor de los planes de protección contra los accidentes del trabajo. La colaboración con SafeWork y la OIT incluyó la elaboración de un conjunto de materiales de formación sobre el “Desarrollo de un programa nacional de SST” y la organización de dos cursillos tripartitos a nivel nacional destinados a promover la adopción de un programa nacional de SST y la ratificación del Convenio núm. 187.

99. En el ámbito de las **migraciones laborales**, se introdujeron nuevos aspectos incluida la coordinación de nueve estudios de investigación en el marco del proyecto CARIM (Magreb, Medio Oriente y África occidental), así como un cursillo sobre género y migración en Malí. Se organizó la primera Academia interregional sobre migración laboral, de dos semanas de duración, que incluyó sesiones plenarias y electivas sobre la protección de los trabajadores migrantes y sus familias, la buena gobernanza de la migración laboral y los vínculos entre desarrollo y migración. La Academia fue concebida conjuntamente con el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT y otros asociados como el Grupo Mundial sobre la Migración (GMG), el Foro Internacional y Europeo de Investigación sobre las Migraciones (FIERI) y el Instituto Universitario Europeo. Se impartió un nuevo curso regular sobre migración laboral en español y francés destinado a facilitar el diálogo Sur-Sur.

100. Por último, se organizó un curso sobre la Recomendación y el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el **VIH/SIDA y el mundo del trabajo**, incluido un enfoque específico para la economía informal.

Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo

101. En el campo de la **administración e inspección del trabajo**, el Centro colaboró estrechamente con el Programa

sobre Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN) de la OIT en la creación de una estrategia de desarrollo de la capacidad institucional. En el marco de un proyecto financiado por Noruega, se organizó un cursillo de evaluación al término del proyecto en que participaron los principales interlocutores y se recurrió a un innovador enfoque participativo. Se organizó en Turín la primera Academia internacional sobre administración e inspección del trabajo, de dos semanas de duración, que estuvo centrada en el seguimiento del debate general de la 100.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2011). Nuevos productos incluyeron un módulo de formación sobre inspección del trabajo e igualdad de género y un instrumento de autoevaluación para la inspección del trabajo.

102. En el ámbito de la **gestión del sector público**, se impartieron cursos sobre gestión de los recursos humanos en el servicio público (en portugués) y sobre reforma del servicio público con un enfoque participativo (en inglés, francés y portugués). Esos cursos combinaron formación presencial con visitas de estudio y reuniones con funcionarios públicos de alto nivel de las administraciones de Brasil, Francia, Portugal y el Reino Unido.

103. En el área del **diálogo social y las relaciones laborales**, tuvieron lugar actividades en respaldo de los órganos de diálogo social, de reciente creación, en la Unión Económica y Monetaria del África Occidental (UEMOA) y la Comunidad Económica de los Estados del África Occidental (CEDEAO). El Programa cumplió la función de facilitador de dos cursillos de planificación estratégica en Dakar; se organizó un viaje de estudio en Europa para los miembros de la secretaría de Diálogo Social de UEMOA y se facilitaron actividades de formación para todos los miembros del Comité de Diálogo Social de UEMOA durante su reunión regional anual.

104. En el campo de la **prevención y solución de conflictos laborales**, en colaboración con el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) de la OIT, se procedió a la actualización de los materiales de formación sobre conflictos laborales y técnicas de conciliación, mediación y negociación y se impartieron cursos de formación para conciliadores y mediadores en Zimbabue y Tanzania.

105. En cuanto a la **legislación laboral**, se impartió el curso habitual sobre Formulación participativa de derecho laboral, empleando la modalidad mixta. En la fase inicial a distancia los participantes recibieron lecturas y breves exámenes, combinados con tutorías en línea. El curso presencial en Turín estuvo seguido de formación en línea; los participantes analizaron casos, asistieron a conferencias especializadas e intercambiaron experiencias.

106. En lo que se refiere a las **actividades sectoriales**, se organizaron dos cursillos de validación en colaboración con el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR) de la OIT acerca del “Manual de prácticas óptimas sobre prevención y solución de conflictos laborales en el servicio

público” y acerca de la Guía práctica sobre el turismo y la reducción de la pobreza.

Actividades para los Trabajadores

107. El Programa de Actividades para los Trabajadores tiene la finalidad de responder a las necesidades de formación de los sindicatos a niveles nacional, regional y mundial para hacer frente a los desafíos económicos, sociales y políticos que entraña la representación de los intereses de los trabajadores. Sus áreas de prioridad son: las normas internacionales del trabajo; la libertad sindical y de asociación; la negociación colectiva y las condiciones de trabajo; el Programa de Trabajo Decente de la OIT y la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. El Programa constituye el instrumento de formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT y es el más importante programa internacional de formación obrera. Las actividades de formación se conciben bajo la guía del Comité de Formación Sindical y siempre hacen referencia al Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT.

108. Los planes de estudio responden a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y se organizan cursos a medida para responder a necesidades concretas de las organizaciones sindicales. Asimismo, el Programa facilita la formación del personal de ACTRAV. Las actividades de seguimiento son esenciales para la participación de los sindicatos nacionales y regionales y para la evaluación de la contribución del Programa al mejoramiento de la capacidad institucional y al fortalecimiento de las redes de especialistas de los sindicatos.

109. El Programa continuó produciendo y actualizando materiales didácticos. Se prestó especial atención a cuestiones como las siguientes:

- la ampliación de los derechos de los trabajadores a los sectores más vulnerables del mundo del trabajo como la economía informal, los trabajadores migrantes y las zonas francas industriales;
- la actualización de los planes de estudio con arreglo a los planes de la OIT, el Grupo de los Trabajadores y las organizaciones sindicales internacionales, aumentando al mismo tiempo la capacidad de las organizaciones sindicales para representar los intereses de los trabajadores en los PTDP y el MANUD.

110. En todos los cursos se incorporan sistemáticamente cuestiones como la Declaración sobre la justicia social; las normas internacionales del trabajo; la igualdad de género; la globalización, las metodologías de aprendizaje y el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.

111. En 2011, se registró un nuevo récord en cuanto al número de actividades del Programa y a la

evaluación positiva emitida por los participantes. Las mujeres representaron un 41,6 por ciento del total.

112. El Programa sometió a prueba un nuevo plan de estudios sobre “Creación de capacidad para promover las cuestiones de interés para los trabajadores en los PTDP y el MANUD” que aplica un enfoque basado en la interdependencia de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Asimismo, se prestó mayor atención a los desafíos que enfrentan los sindicatos para hacer frente a la crisis mundial, mediante la oportunidad que ofrece el Centro para favorecer el intercambio de experiencias en todas las regiones.

113. En 2011, 54 actividades fueron financiadas o cofinanciadas por proyectos (70,7 por ciento del total) que contaron con 1.441 participantes (72,7 por ciento del total). El incremento de las actividades organizadas por el Programa obedeció exclusivamente a los recursos generados por nuevos proyectos. Con todo, la reducción de recursos cautivos afectó la proporción relativa de los cursos impartidos en las diferentes regiones. La inclusión sistemática de los programas de creación de capacidad para los mandantes, y en particular para los trabajadores, requiere una estrategia específica para atraer nuevos recursos de los patrocinadores y de la OIT, prestando especial atención a la dimensión interregional y a los temas centrales del mandato de la OIT.

114. Una evolución positiva en 2011 es la relacionada con nuevas actividades organizadas en colaboración con las federaciones sindicales internacionales y las organizaciones sindicales de países de la OCDE, que podría representar un nuevo campo de actividades para el Programa.

115. El mandato del Programa incluye el fortalecimiento de la contribución de los trabajadores y la participación en otras actividades del Centro. Los trabajadores que participan en los cursos organizados por el programa siguen representando un 77,8% del total de los trabajadores que participan en las actividades del Centro, mientras que los trabajadores representaban solamente 4,7% del total de los participantes en otras actividades del Centro. El logro de un pleno diseño tripartito de las actividades de formación y la inclusión sistemática del tripartismo requiere esfuerzos e inversiones adicionales.

Actividades para los Empleadores

116. El Programa de Actividades para los Empleadores tiene la finalidad de desarrollar la capacidad de las organizaciones nacionales, sectoriales y regionales de empleadores en los países en desarrollo, en consonancia con los objetivos de la OIT relativos a las organizaciones de empleadores. El Programa colabora estrechamente con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

117. El Programa se centra fundamentalmente en las siguientes áreas estratégicas:

- Fomentar el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores como portavoces de las empresas, para influir en la formulación de políticas mediante la promoción y el diálogo social, con el fin de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, condición esencial para el crecimiento económico, la creación de empleo y el alivio de la pobreza.
- Mejorar y ampliar el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores como proveedores de servicios de gran calidad a sus miembros en materia de desarrollo empresarial, con vistas a lograr mejoras tangibles en el funcionamiento de las empresas.
- Fortalecer el funcionamiento interno, la eficiencia y la representatividad de las organizaciones de empleadores en cuanto a la planificación, gestión, gobernanza y relaciones con los miembros.
- Proporcionar formación a compañías internacionales sobre los aspectos internacionales de las normas internacionales del trabajo, los acuerdos y las cuestiones relativas a los recursos humanos.

118. En 2011, el Programa organizó 45 actividades de formación que contaron con la presencia de unos 900 participantes de todos los continentes. Algunas actividades abordaban cuestiones específicas y estaban destinadas a cubrir un déficit urgente en cuanto a la capacidad para abordar temas específicos (por ej., la contribución de las organizaciones de empleadores y sus miembros a las políticas eficaces en materia de VIH/SIDA). Otras estaban organizadas a nivel de país o subregión (por ej., la formación sobre la prestación más eficiente de servicios por parte de las organizaciones de empleadores, la mejor comunicación con los miembros, la organización de estrategias y campañas para atraer miembros, y las campañas destinadas a aumentar la representatividad).

119. En varios casos, las actividades de formación se enmarcaban en grandes proyectos de creación de capacidad. En África oriental, la Unión Europea financió un proyecto de dos años de duración en cinco países, que hizo hincapié en el fortalecimiento de los grupos de presión y de promoción de intereses, así como en el desarrollo de la capacidad de servicio de las organizaciones nacionales de empleadores. Como resultado del proyecto, cada organización de empleadores publicó una agenda empresarial nacional, así como documentos de posición y propuestas concretas para mejorar el entorno empresarial. Por otra parte, cada organización de empleadores diseñó nuevos servicios como formación, asistencia en materia de contratación y asistencia para la negociación colectiva, que también representan fuentes sostenibles de ingresos para las organizaciones.

120. En Europa oriental se organizaron dos proyectos con financiación de la UE destinados a aumentar la capacidad de las organizaciones afiliadas (empresas de servicios eventuales y el

sector minorista) en materia de cabildeo/promoción y prestación de servicios en los nuevos Estados miembros de la UE.

121. En América Latina, se organizó un proyecto sobre seguridad social, financiado por el Gobierno de España, que hizo especial hincapié en los servicios que prestan las organizaciones de empleadores en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo. Llevó a la creación de capacidad adicional en materia de promoción y actividades de las organizaciones de empleadores. Asimismo, estuvo acompañado de la creación de servicios de formación en materia de SST para los miembros (14 países empezaron a brindar actividades de formación y otros tipos de servicios).

122. El programa contribuye directamente a alcanzar los objetivos de la OIT y de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* de 2008. Por lo general, la formación no se traduce en resultados directos. Si bien contribuye a crear capacidad, su traducción en resultados concretos requiere también que coincidan otros factores internos y externos. Con todo, no cabe duda de que la formación contribuyó al notable avance del papel que desempeñan las organizaciones de empleadores como portavoces de las empresas, como asociados en el desarrollo, o como proveedores de servicios fiables. Los resultados más destacados obedecieron a proyectos; con todo, las actividades independientes se tradujeron también en resultados concretos: aumento del número de miembros de la organización de empleadores de Pakistán; nuevas políticas en materia de comunicación de las organizaciones de empleadores de América Latina y África; mejora de los servicios relacionados con el VIH/SIDA en Swazilandia, y esfuerzos de movilización de recursos que se vieron recompensados por la adjudicación de un importante proyecto financiado por la UE para la organización de empleadores de Indonesia, entre otros.

123. En 2011, se publicaron seis nuevas guías:

- *Servicios prestados por las organizaciones de empleadores: Un enfoque estratégico del desarrollo de servicios.*
- *Servicios prestados por las organizaciones de empleadores: Panorama de los servicios en los ámbitos de las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos.*
- *Servicios prestados por las organizaciones de empleadores: Panorama global de los servicios en el campo de la legislación laboral.*
- *Creación de una organización sectorial de empleadores fuerte y eficiente [Building a strong efficient sectoral employers' organization] — disponible solo en inglés.*
- *Módulo de autoformación sobre desarrollo de servicios [Self-guided training module on services development] — disponible solo en inglés (e-learning).*
- *Iniciativa empresarial de las mujeres – Función de las organizaciones de empleadores.*

Igualdad de Género y Lucha contra la Discriminación

124. En 2011, los principales objetivos de este Programa fueron la diversificación de su cartera de actividades destinadas a los mandantes de la OIT, y la ampliación de la oferta de oportunidades de aprendizaje y creación de capacidad ofrecidas a las organizaciones de las Naciones Unidas y otras partes interesadas.

125. Se organizaron cursillos especiales de creación de capacidad destinados a organismos del sistema de las Naciones Unidas (la Oficina del Alto Comisionado de los Derechos Humanos). Asimismo, se ofrecieron cursos regulares o específicos en línea, destinados a funcionarios de diversos organismos de las Naciones Unidas (la mayoría procedentes de ONU Mujeres). Por otra parte, se impartieron algunos cursos abiertos de formación a un grupo de funcionarios de desarrollo de AUSAID.

126. Una preocupación constante es la manera de garantizar la rentabilidad de las actividades de divulgación velando por satisfacer las necesidades de las regiones y tomando en cuenta la diversidad lingüística. Entre esas actividades cabe destacar un proyecto financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Francia que permitió reunir en Turín a participantes procedentes de seis países de África occidental que habían recibido previamente formación en línea. En las Américas, se impartió el primer cursillo subregional para los países centroamericanos acerca de la cuestión de los estereotipos de género destinado a las organizaciones de empleadores en esos países.

127. En 2011 se registró un interés muy superior por el material en línea “campus de género”, que atrajo a más de 300 participantes de los más diversos países. Los cursos en línea permiten la participación de personas en áreas muy remotas y de otras que proceden de entornos o instituciones muy pobres – personas que no hubieran podido asistir a los cursos en Turín.

128. El proyecto GENIS-LAB, con financiación de la UE, tenía la finalidad de introducir cambios estructurales en un grupo seleccionado de organizaciones científicas europeas con el fin de eliminar los factores que limitan la participación de las mujeres en actividades científicas y de investigación.

129. A fines de 2011 se inició un programa de cuatro años para múltiples interlocutores, con el que se reanudó la exitosa asociación con ONU Mujeres y la Comisión Europea en el programa sobre “mayor rendición de cuentas de la financiación de la igualdad de género” En el marco de ese programa, el Centro organizará actividades de formación en Etiopía, Haití, Jordania, Nicaragua, territorios palestinos ocupados, Rwanda, Ucrania y Zambia.

130. El año 2011 cerró con la Academia sobre cuestiones de género, de reciente creación. Esta actividad internacional sobre trabajo, género y empleo, ofrecida en

inglés, francés y español, contó con la presencia de más de 120 participantes procedentes de 50 países. Estaba dirigida a profesionales del desarrollo y tenía la finalidad de servir de foro de discusión y de plataforma para nuevas experiencias. El formato de la Academia permitió a los participantes actualizar y mejorar sus conocimientos profesionales mediante el intercambio con expertos internacionales de alto nivel, así como adquirir instrumentos y conocimientos prácticos. El programa de la Academia incluyó cuestiones de gran actualidad, que fueron presentadas y examinadas en una serie de cursos magistrales con interpretación simultánea en inglés, francés y español. Por otra parte, se organizó un gran número de cursillos electivos que brindaron la oportunidad de analizar temas específicos, desarrollar competencias y compartir experiencias.

Desarrollo Sostenible y Gobernanza

131. En 2011, se organizaron numerosas actividades destinadas a aumentar la eficacia en materia de gestión y a mejorar la gobernanza en cuanto a la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo así como la cuestión conexas de la gestión del gasto público. La cartera de actividades está destinada a funcionarios de nivel medio y superior de la OIT, las Naciones Unidas, la UE, las instituciones financieras internacionales y los programas financiados por países para contribuir a hacer realidad el Programa de Trabajo Decente de la OIT y a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Las actividades de formación y los proyectos de desarrollo institucional están centradas en las competencias necesarias para cumplir las normas profesionales de desempeño y la inclusión sistemática del tema de la integridad en la gestión de los fondos públicos. Ambos son requisitos previos para lograr una buena gobernanza y para alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible con las medidas apropiadas de protección social y medioambiental.

132. En el campo de la **gestión de proyectos y programas**, se impartió formación para el personal de la OIT sobre la gestión de los ciclos de los proyectos y la gestión basada en los resultados. Las actividades organizadas en Turín y en oficinas exteriores estaban orientadas a crear capacidad para lograr mayor calidad y más rapidez en cuanto a la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT, los planes de trabajo basados en los resultados y los proyectos conexos de cooperación técnica. En julio de 2011, se impartió un cursillo subregional a medida para los mandantes tripartitos en los Estados árabes con el fin de promover su participación activa en el diseño, ejecución y vigilancia de sus respectivos PTDP. A solicitud de la Oficina Regional de la OIT, el Centro cumplió la función de facilitador de diversos cursillos de programación en África. Al término de un proyecto piloto, se ultimaron los detalles de una nueva actividad de formación sobre “evaluación de los proyectos de desarrollo”. Asimismo, se elaboró un nuevo producto específico para la OIT relativo a la gestión de la fase de ejecución de los proyectos de cooperación técnica de la OIT.

133. La demanda de formación en el ámbito de la **gestión de los sistemas de contrataciones públicas** experimentó un considerable aumento en 2011 por lo que se refiere tanto a los cursos regulares como a las actividades a medida. En el marco del proyecto financiado por la UE “Formación sobre contratación pública en los Balcanes occidentales y Turquía”, el Programa estuvo encargado de la organización y puesta en marcha de sistemas nacionales de formación sobre contratación pública en siete países de los Balcanes occidentales y Turquía. Ya ha tocado prácticamente a su fin el establecimiento de dos de los tres pilares del sistema nacional de formación, a saber, los planes de estudio y la formación de instructores. El tercer pilar, relativo a la selección de las instituciones nacionales de formación apropiadas, forma parte del plan de trabajo del proyecto para 2012. Un segundo proyecto sobre “Servicios de consultoría para acuerdos de hermanamiento destinados a desarrollar la capacidad de la Escuela de Finanzas y Banca (SFB) con vistas a satisfacer las necesidades de formación de Rwanda en materia de contratación pública” tenía objetivos similares además de la creación de un Programa de Maestría en gestión de la contratación pública, que será ofrecido conjuntamente con la SFB en Kigali y el Centro. Se organizó en Irak un tercer proyecto sobre “Desarrollo de documentos normalizados de licitaciones públicas, un Manual para la aplicación de procedimientos de adquisición nacionales y plan de estudios en materia de formación” destinado a desarrollar la capacidad tanto de los instructores sobre procedimientos de adquisición nacional como de las instituciones de formación. Este proyecto incluye también la elaboración de documentos nacionales para licitaciones sectoriales especializadas destinados a la compra de productos farmacéuticos, libros de texto, equipos industriales y servicios de consultoría.

134. En 2011, el Programa tuvo a su cargo cuatro programas de Maestría en el marco de la Escuela de Desarrollo de Turín, a saber: Maestría en gestión del desarrollo; Maestría en gestión de la contratación pública para el desarrollo sostenible; Maestría en Derecho con especialización en propiedad intelectual, y Maestría en Derecho mercantil internacional. Esos programas han sido concebidos y se imparten en el marco de una asociación sui generis entre el Centro, varias universidades de Italia, Europa y otros países y organizaciones de las Naciones Unidas como UNCITRAL, OMC, PNUD y OMPI, además de la OIT.

Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones

135. En 2011, las actividades relacionadas con el **impacto del comercio en el mercado de trabajo** incluyeron la ejecución del proyecto de la OIT/UE *Evaluar y abordar los efectos del comercio en el empleo*. Se impartieron seis cursos en Bangladesh, Benin, Guatemala e Indonesia destinados a aumentar la capacidad analítica nacional con vista a reforzar la coherencia entre las políticas económicas y sociales. Se

dictó un curso interregional sobre *comercio internacional y mercados de trabajo*, centrado en las bases teóricas y empíricas del nexo entre comercio y trabajo y las principales nuevas tendencias en este campo. Se elaboró un nuevo plan de estudio sobre técnicas cuantitativas (modelos SAM y CGE) para evaluar los efectos del comercio sobre el empleo. Se estrechó la colaboración con la Unidad de Comercio y Empleo de la OIT, sacando gran provecho de las recientes investigaciones realizadas por la OIT. Se establecieron asociaciones con otros actores internacionales (ASEAN y UN-ESCAP).

136. En el área de **inversión y trabajo decente** se abordan las implicaciones de la inversión internacional y nacional en el mundo del trabajo. Las actividades en 2011 incluyeron los preparativos para un nuevo curso sobre los efectos de la inversión extranjera directa sobre el número y la calidad de los empleos en los países receptores; la primera edición bilingüe (inglés y francés) del curso *Inversión con alto coeficiente de empleo para el desarrollo sostenible*, que atrajo a muchos participantes, en particular de África, y el curso *Innovaciones en los programas de empleo público*. Las actividades en este campo se beneficiaron de la colaboración mantenida a lo largo de los años con el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) y otras unidades del Sector de Empleo de la OIT.

137. Por lo que respecta a las **cuestiones laborales relacionadas con la responsabilidad social de las empresas**, las actividades incluyeron el curso *Promoción de las normas internacionales del trabajo por medio de la responsabilidad social de las empresas*, destinado a los mandantes de la OIT; una plataforma de aprendizaje por medios electrónicos y formación de instructores en colaboración con la Oficina de la OIT en Ankara para el proyecto OIT/UNIDO/PNUD “Promover los vínculos sostenibles para las pequeñas y medianas empresas del sector textil de Turquía”; elaboración de una plataforma y módulos de aprendizaje por medios electrónicos para el Programa “Better Work” de la OIT/CFI; la elaboración de una guía didáctica sobre la dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa, destinada a las escuelas de comercio, en colaboración con la Universidad Bocconi. En Bulgaria y Angola se organizaron actividades y se impartió el curso *Aplicación de los principios laborales en las cadenas mundiales de suministro* para el sector privado. Las actividades estuvieron estrechamente coordinadas con el Programa de Empresas Multinacionales de la OIT.

138. Las actividades en materia de **empleos verdes** se integraron plenamente en el programa de Empleos Verdes iniciado en 2010 por la OIT con el fin de promover el trabajo decente en la economía verde. Un curso sobre *Empleos verdes: Vínculos entre el medio ambiente, el cambio climático y el mundo del trabajo* contribuyó al intercambio de conceptos, casos e instrumentos prácticos para hacer frente a los efectos sociales y sobre el empleo de los desafíos medioambientales. El conjunto didáctico se adaptó y utilizó también en dos cursillos tripartitos regionales en Asia y África y en un cursillo destinado al

personal de la OIT en Bangkok. Se organizó en Turín un *Foro de aprendizaje sobre empleos verdes: Estrategias y planes de acción a nivel local*, que contó con la participación de diversos organismos de las Naciones Unidas y otras instituciones asociadas.

Educación a Distancia y Tecnología de la Formación

139. En 2011, se organizaron diversas actividades de formación de formadores, presenciales, mixtas y a distancia, utilizando los módulos de formación de los recursos humanos basados en competencias. Se impartieron en el campus cursos regulares en tres idiomas sobre gestión de los recursos humanos, adoptando un enfoque basado en las competencias. Se organizaron cursillos para UNOPS, PNUD y UNITAR, y para un proyecto financiado por la UE sobre contratación pública para los Balcanes y Turquía. Se organizó una visita de estudio para el Consejo Ejecutivo del Instituto de Gestión Rural de Pakistán.

140. El curso regular mixto sobre Aprendizaje permanente por medios electrónicos, impartido en tres idiomas, fue galardonado con el OpenECBcheck, reconocimiento internacional a las actividades de desarrollo de capacidad en materia de aprendizaje por medios electrónicos. Recibió el mismo galardón otro curso de aprendizaje por medios electrónicos sobre gestión de cooperativas que el Programa había diseñado para la OIT.

141. Se elaboraron módulos de autoaprendizaje mediante medios electrónicos: para la OIT/Better Work, sobre la Declaración de la OIT sobre el *trabajo forzoso*; para la FAO, sobre *Evaluación del impacto sobre la seguridad alimentaria*; para la OACNUDH, sobre *Intercambio de conocimientos* y para la CEPE de las Naciones Unidas sobre una guía pedagógica sobre *Facilitación del Comercio*. Se elaboraron un conjunto didáctico, un curso de formación a distancia y un cursillo para el proyecto My.COOP de la OIT. En colaboración con OIT/CRISIS y ACTRAV, se organizaron dos cursillos sobre prevención de conflictos y reconciliación en países francófonos de África. En Tanzania se organizó con ACT/EMP una actividad de formación de instructores destinada a los empleadores.

142. Se brindó apoyo a iniciativas de formación del personal de la OIT. Se organizaron dos cursillos de orientación para nuevos funcionarios de la OIT conjuntamente con HRD. DELTA cumplió la función de facilitador de la actividad sobre el Pacto Mundial para el Empleo en Ginebra, la reunión anual del Equipo mundial sobre empresas en Turín y un cursillo sobre planificación de los PTDP en Benín, conjuntamente con la Oficina de la OIT en Dakar y PRODEV. Se inauguró el e-Campus de la OIT, que incluyó tres módulos de autoaprendizaje en línea sobre las normas internacionales del trabajo, las cuestiones de género y el diálogo social y el tripartismo.

143. El Centro participó en varias redes internacionales especializadas, incluida Train4Dev

del que es miembro de su Grupo básico. En 2011 tuvo lugar la segunda edición de la “Semana de Aprendizaje”, que contó con la participación de 18 instituciones de formación internacionales, regionales o nacionales. El Centro aportó su contribución al segundo seminario de la JICA sobre *Desarrollo de capacidades para la cooperación Sur-Sur*. Se hicieron presentaciones especiales en eLearning Africa y en Online Educa.

144. Se brindó respaldo a programas en el Centro en cuanto a la aplicación de los más modernos avances en materia de diseño de actividades de formación, tecnología del aprendizaje y enfoques de intercambio de conocimientos y en la transformación de los recursos de conocimientos en material didáctico. Se organizaron actividades de desarrollo del personal interno relacionadas con la concepción y las tecnologías de aprendizaje (por ejemplo, cursos acelerados para el nuevo personal; sesión de información sobre el aprendizaje electrónico móvil); se crearon plataformas de aprendizaje por medios electrónicos y de módulos de autoaprendizaje, y se concibieron recursos para el desarrollo continuo del personal (por ej., la guía práctica sobre Compass y el blog de Aprendizaje y Tecnología).

Publicación multimedia

145. En 2011, se registró un aumento del cincuenta por ciento en los ingresos generados por los proyectos multimedia del Centro en diversos idiomas. El Centro tuvo a su cargo 163 proyectos de publicación para la OIT y otras organizaciones de las Naciones Unidas y de la Unión Europea, entre las que cabe destacar: el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y la Fundación Europea de Formación (FEF).

146. Los principales proyectos de publicaciones para la OIT en 2011 fueron los siguientes:

- El material de promoción de SAFEDAY 2011.
- La nueva edición del conjunto didáctico “SOLVE – Integrar la promoción de la salud en las políticas de salud y seguridad en el trabajo.”
- La edición de 2011 del DVD “e-OSH – Biblioteca electrónica sobre seguridad y salud en el trabajo.”
- El material para el simposio de ACTRAV “Del trabajo precario al trabajo decente.”
- La “Guía práctica para sindicatos sobre el VIH/SIDA” preparada por ACTRAV.
- Tres guías sobre los “Servicios para las organizaciones de empleadores.”
- El Manual de estudios retrospectivos de seguimiento de IPEC.
- La guía práctica “Beneficios de la libertad sindical y el desarrollo.”
- La plataforma electrónica “El comercio y las personas discapacitadas.”
- La plataforma electrónica “Guía práctica sobre el Entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas.”

- El conjunto de recursos sobre protección de la maternidad; 16 módulos, un CD-ROM y un sitio web.
- Una carpeta de promoción sobre las “empresas sostenibles.”
- Una carpeta de información y publicaciones sobre el “desarrollo rural mediante el trabajo decente.”
- El conjunto didáctico “My.COOP – Gestión de cooperativas agrícolas.”
- La “guía práctica sobre reducción de la pobreza mediante el turismo.”
- La edición revisada de los 30 módulos del “Programa de desarrollo de los trabajadores portuarios.”

147. Se aumentó la capacidad de impresión del Centro; la máquina offset fue reemplazada con una máquina moderna a todo color, de mayor capacidad, lo que permitió cuadruplicar la capacidad de producción y también aumentar la calidad de los materiales impresos.

148. En todas sus publicaciones, el Centro utiliza solo papel que ha obtenido el certificado Ecolabel de la Unión Europea, que es actualmente el más alto nivel de certificación ambiental.

149. En abril de 2011, el Centro albergó, en colaboración con la OIT, la Reunión anual interorganismos sobre terminología y traducción con soporte informático (JIAMCATT). Este es un foro de debate, intercambio de experiencias y cooperación entre los servicios lingüísticos de las organizaciones internacionales y los organismos nacionales destinado a promover la agrupación de los recursos de terminología de los miembros con el fin de hacerlos accesibles a todos en formato electrónico. La reunión contó con 170 participantes de 72 organizaciones (organismos de las Naciones Unidas, organizaciones internacionales, organizaciones gubernamentales, universidades y compañías internacionales).

Evaluación

150. En 2011, se evaluaron 350 actividades empleando el sistema adoptado para la evaluación al término de todas las actividades del Centro. La nota media fue de 4,28 en una escala que va del 1 al 5, nota idéntica a la obtenida el año anterior. La evaluación por parte de los egresados de la calidad general de la actividad en que participaron fue de 4,43, en comparación con 4,42 en 2010. Por lo que se refiere a la pertinencia de la formación para satisfacer las necesidades de las organizaciones que representaban, la nota fue de 4,47 en comparación con 4,46 el año anterior.

151. Los egresados de los cursos regulares del Centro recibieron cuestionarios de seguimiento para determinar

la aplicación efectiva de los conocimientos y competencias adquiridos por los participantes en las actividades de formación del Centro y el impacto que ha tenido en la labor que realizan en sus respectivas instituciones. Ello permitió evaluar 63 actividades por lo que respecta a la aplicación de los conocimientos impartidos y a su impacto en las organizaciones. Se recibieron respuestas de un 40 por ciento de los encuestados, de los cuales más del 70 por ciento indicó que su desempeño profesional había mejorado considerablemente como resultado de la formación, y que sus organizaciones se habían beneficiado considerablemente con la aplicación de los conocimientos adquiridos. En 2011 concluyó un ejercicio de evaluación previsto en el presupuesto del Fondo de Inversión, que abarca las actividades de formación del Centro en el campo de la seguridad social entre 2005 y 2010, así como una evaluación de las necesidades de formación de las instituciones de seguridad social. Por otra parte, la Unidad de Evaluación llevó a cabo la evaluación final del proyecto financiado por la UE *Medidas de prevención y rehabilitación destinadas a los niños asociados con fuerzas y grupos armados o afectados por las peores formas de trabajo infantil en situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto*. Asimismo, organizó la evaluación a mitad de período de un proyecto con financiamiento del gobierno de España sobre el fortalecimiento de la capacidad de los sindicatos latinoamericanos en materia de protección social, y preparó una estrategia de evaluación integral de la nueva modalidad de aprendizaje, las Academias del Centro, sobre la base de un ciclo trienal, que abarcará de 2012 a 2014.

152. Se realizó una encuesta de satisfacción de los clientes por encargo de UNICEF. Se brindó apoyo al diseño de planes de formación y aprendizaje sobre evaluación, incluido el diseño y ejecución de dos cursos sobre *Evaluación de la formación centrada en el impacto* para la Corporación de Formación Técnica y Profesional de Arabia Saudita. Se fomentó el intercambio de conocimientos sobre cuestiones relativas a la evaluación, incluida la participación en seminarios web y actividades organizadas por redes especializadas como RELAC, AFREA y UNEVAL, y el acopio sistemático de documentos e información.

Medios sociales

153. El Centro acrecentó su presencia en los medios sociales como Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr, YouTube, Slideshare y Blogs. El Centro utiliza los instrumentos de medios sociales para compartir información sobre los próximos cursos y actividades de aprendizaje y para entablar un diálogo con las partes interesadas, asociados, participantes y amigos. En 2011, la página Facebook del Centro indicaba que esa página “le gustaba” a más de 4000 personas; el grupo LinkedIn incluía más de mil conexiones, y la página Twitter tenía unas 300 inscripciones.

IV. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

154. El **Plan de Desarrollo 2007-2011** estableció proyectos con objetivos y plazos específicos, basados en los resultados, que se financian con cargo a las reservas del Fondo General del Centro. Se ha recurrido al Programa de Inversiones para complementar el presupuesto ordinario del Centro y otros fondos externos. El Consejo había aprobado en noviembre de 2006 las siguientes asignaciones del Programa de Inversiones:

**CUADRO 7:
ASIGNACIONES DEL PROGRAMA DE
INVERSIONES 2007 – 2011³**

| Proyecto número | Proyecto | Euros |
|--------------------|---|------------------|
| 1.1 | Lucha contra la discriminación | 275.100 |
| 1.2 | Migración | 275.100 |
| 1.3 | Integración del diálogo social y del tripartismo | 196.500 |
| 1.4 | Responsabilidad social de las empresas | 235.800 |
| 2.1 | Evaluación | 157.200 |
| 2.2 | Actualización del sitio web | 86.460 |
| 3.1 | Actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i) | 487.320 |
| 3.2 | Análisis de los requisitos operativos con respecto a la aplicación para los recursos humanos de Oracle (Fase 1) | 102.180 |
| TOTAL | | 1.815.660 |

155. Al 31 de diciembre de 2011, la utilización del Fondo de Inversión se elevaba al 97 por ciento. En lo que se refiere a los primeros cuatro proyectos (lucha contra la discriminación, migración, integración del diálogo social y del tripartismo y responsabilidad social de las empresas), en 2011 se utilizaron fondos para sufragar los costos de desarrollo y del personal destinados a garantizar la sostenibilidad a largo plazo de esos componentes de formación.

156. En cuanto a la actualización del sitio web del Centro, el nuevo sitio web comenzó a funcionar en junio de 2011.

157. En lo tocante al proyecto relativo a la actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i), en 2000 se introdujo una aplicación informática en apoyo del proyecto de planificación de recursos empresariales con vistas a mejorar la

capacidad, seguridad y facilidad de uso del sistema de gestión de la información. El sistema actualizado comenzó a funcionar en enero de 2008.

158. En 2010, el Centro completó el estudio de análisis de las necesidades de la empresa y de viabilidad de la aplicación del sistema de administración de las licencias del personal. Las fases de concepción y ejecución de este componente del proyecto se completaron en 2011 con la asistencia de empresas externas de servicios de TI.

Recursos Humanos

159. En el gráfico que figura a continuación se presenta la distribución del personal por categoría al 31 de diciembre de 2011. El personal incluía nacionales de 36 países, entre ellos 22 de países no europeos. Los nacionales de países no europeos representaban un 33 por ciento del personal en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, lo que supone un aumento del dos por ciento en comparación con el ejercicio anterior.

160. Las mujeres representaban 69 por ciento del total de funcionarios al 31 de diciembre de 2011.⁴ En el cuadro que figura a continuación se refleja la distribución del personal por grado y por género en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores. Las mujeres representaban un 42 por ciento de los funcionarios en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, lo que supone un aumento del cuatro por ciento en comparación con el ejercicio anterior.

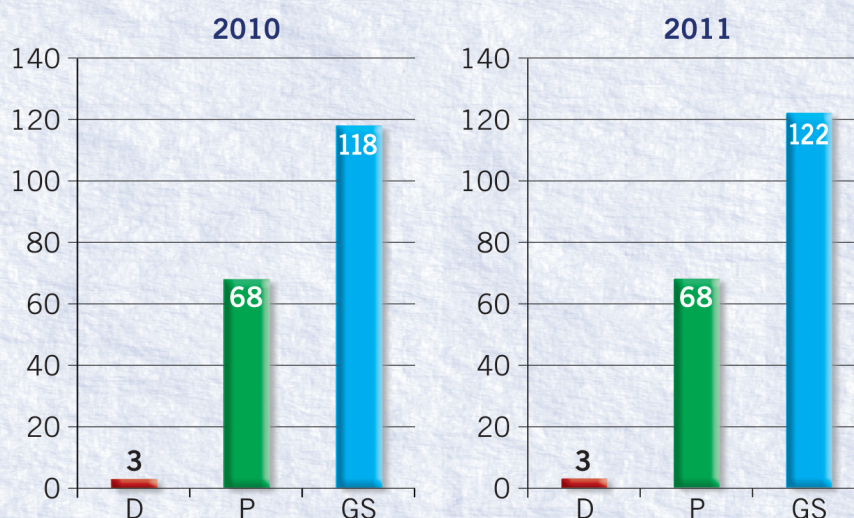
**CUADRO 8:
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRADO
Y GÉNERO**

| Grado | Total/por grado | Mujeres | % M | Hombres | % H |
|--------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| P.2 | 6 | 4 | 67 | 2 | 33 |
| P.3 | 31 | 13 | 42 | 18 | 58 |
| P.4 | 18 | 7 | 39 | 11 | 61 |
| P.5 | 13 | 6 | 46 | 7 | 54 |
| D.1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100 |
| D.2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100 |
| Total | 71 | 30 | 42 | 41 | 58 |

³ Las sumas originales estaban en dólares de los Estados Unidos. Con el paso del tiempo, se convirtieron en euros.

⁴ 43 por ciento en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores, y 84 por ciento en la categoría de servicios generales.

**GRÁFICO E:
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR CATEGORÍA**



161. En el siguiente cuadro se presenta la distribución del personal por edad al 31 de diciembre de 2011:

**CUADRO 9:
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD**

| | Menos de 35 | 36-45 | 46-55 | Más de 55 |
|--|-------------|-----------|-----------|-----------|
| Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores | 11 | 22 | 23 | 15 |
| Categoría de servicios generales | 15 | 55 | 37 | 15 |
| Total | 26 | 77 | 60 | 30 |

162. En 2011, se cubrieron cuatro puestos, dos de ellos en la categoría de servicios orgánicos. Asimismo, fueron contratados 12 funcionarios para proyectos de formación específicos. Durante ese mismo ejercicio, se produjeron nueve ceses de empleo, y tres funcionarios cuyos contratos estaban asociados a proyectos de formación llegaron al término de sus contratos. El Centro contó también con los servicios de dos expertos asociados de Alemania y de España, y se benefició de la adscripción de tres jóvenes expertos gracias al apoyo suministrado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos (MAEE) de Francia.

163. En 2011, el costo total del personal inscrito en el presupuesto ordinario experimentó un aumento del 1,6 por ciento en comparación con 2010 y se elevó a 14.720.485 euros; esta cifra incluye los incrementos salariales que se derivan de la aplicación de las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional.

164. El promedio de puntos de grado fue de 3,8 para la categoría de servicios orgánicos y de 4,5 para

la categoría de servicios generales (en comparación con 3,7 para la categoría de servicios orgánicos y de 4,3 para la de servicios generales el año anterior).

165. En 2005, el Centro y la OIT firmaron un acuerdo de cooperación relativo a la **movilidad del personal** y establecieron un conjunto de reglas que rigen los préstamos de personal. En 2011, un funcionario del Centro pasó a trabajar en la OIT en el marco de un acuerdo de préstamo de personal. Al 31 de diciembre de 2011, cuatro funcionarios de la OIT habían sido adscritos en préstamo o comisión de servicio en el Centro, y tres funcionarios del Centro habían sido adscritos en préstamo o comisión de servicio en la OIT.

166. En 2011, los fondos destinados a la **formación y el desarrollo del personal** ascendieron a unos 91.000 euros. Por lo que respecta a la enseñanza de idiomas, se organizaron 30 cursos de idiomas árabe, inglés, francés, italiano, portugués y español, así como ocho cursos individuales de idiomas para nuevos funcionarios. En 2011, las actividades de formación incluyeron: sesiones de información sobre seguridad, organizadas por OIT Ginebra; dos sesiones de formación sobre Adobe InDesign para la Unidad MDP; un curso sobre Oracle para el personal de FINSERV; cuatro actividades de medio día de duración sobre "Autoevaluación común de las cuestiones de género" para los sectores administrativos, y una reunión de reflexión para ILS/FPR. Los Servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones contaron con el respaldo de HRS para la organización de la migración informática. Doce funcionarios participaron en programas individuales y asistieron a actividades de formación específicas.

167. En 2011, la **Comisión Paritaria de Negociación** recomendó la prórroga para 2011 de las medidas

adaptadas previamente para dar cuenta de la situación del personal de servicios generales que ha venido trabajando desde hace muchos años con contratos vinculados a proyectos, tras el acuerdo alcanzado en 2010 para considerar a ese personal como candidatos internos a la hora de cubrir vacantes. Esas medidas estuvieron en vigor hasta fines de 2011. Asimismo, la Comisión Paritaria de Negociación fue consultada acerca de las circulares emitidas a lo largo del año, sobre varias cuestiones de interés general para el personal del Centro y también sobre la enmienda propuesta al Estatuto del Personal relativa a los nombramientos de carácter especializado puramente temporal.

168. En 2011, HRS emitió las siguientes circulares: Arresto y detención del personal del Centro; Medidas para dar cuenta de la situación del personal que ha venido trabajando desde hace muchos países con contratos vinculados a proyectos; Sistema de nivel de seguridad y autorización para viajar en condiciones seguras; Marco de rendición de cuentas en materia de seguridad; Programa de Becarios; Permisos personales sin goce de salario; Administración de las licencias en caso de enfermedad, y Empleo de funcionarios jubilados.

169. En mayo de 2011, se dio inicio a un proyecto de automatización de los procesos de HR para la gestión de los datos y las licencias. La automatización de esos procesos responde a la necesidad de contar con un sistema moderno de gestión de la información de los recursos humanos que facilite el cumplimiento de las reglas y reglamentos, y que sirva de base para nuevos mecanismos de rendición de cuentas. La fase de análisis se llevó a cabo con todo éxito con el respaldo de los Servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones. El sistema de gestión de los datos de HR comenzó a funcionar a fines de 2011; está previsto que el sistema de gestión de las licencias comience a funcionar el 31 de diciembre de 2012.

170. **Se modificó el artículo 1, párrafo 2 b) del Estatuto del Personal** tras la decisión adoptada por el Consejo en su 73.^a reunión con objeto de armonizar los procedimientos del Centro con el Estatuto del Personal de la OIT. La modificación propuesta permite al Director llenar las vacantes temporales por un período de hasta dos años en lugar de un año.

171. *En el artículo 1, párrafo 2 b) se introdujo la siguiente enmienda:*

b) El traslado sin cambio de grado y el ascenso o nombramiento por elección directa del Director constituirán el método normal para la provisión de vacantes:

(...)

- de carácter especializado, puramente temporal, dos años como máximo; toda prórroga más allá de dos años estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 1, párrafo 2 c).

(...)

172. **Enmiendas al Estatuto del Personal** sobre las siguientes cuestiones fueron aprobadas por la Directora en 2011 de conformidad con las disposiciones del artículo 0.3 del Estatuto del Personal.⁵

- *Escalas de sueldos, para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores (artículo 5.1 y Anexo A del Estatuto del Personal).* Se aplicó un aumento del 0,13 por ciento en la escala de sueldos básicos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, atendiendo a la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, con efecto el 1 de enero de 2012.
- *Remuneración pensionable para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores (Artículo 5.1 y Anexo A del Estatuto del Personal).* Se aplicó un aumento del 2,73 por ciento en la escala de la remuneración pensionable para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, atendiendo a la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, con efecto al 1 de agosto de 2011.
- *Variaciones del multiplicador del ajuste por lugar de destino de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores en Italia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.*
- *Variaciones en las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza (Artículo 5.9 del Estatuto de Personal).* La Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó un aumento del 2,5 por ciento en las prestaciones por movilidad, condiciones de vida difíciles y sustitución del pago de los gastos de mudanza, con efecto al 1 de enero de 2012.

Servicios de administración interna

173. La municipalidad de Turín llevó a cabo importantes trabajos de renovación de la **red de distribución de calefacción y agua**. Las vetustas cañerías han sido reemplazadas y se han introducido importantes mejoras técnicas que contribuirán a una mayor eficiencia general de la red. Estas obras fueron sufragadas por la municipalidad de Turín.

5 Las enmiendas correspondientes al Estatuto del Personal, así como las nuevas escalas salariales para la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y para la categoría de servicios generales están disponibles en el sitio web del Centro <http://www.itcilo.org/en/about-the-centre/board-documents>

174. Asimismo, se iniciaron las obras destinadas a renovar el sistema de aire acondicionado en los **pabellones Europa e Italia**. La adopción de nuevas tecnologías para modernizar las viejas unidades de aire acondicionado se tradujo en mejores condiciones de trabajo para los participantes y el personal que utilizan esas instalaciones y aumentó la eficiencia del sistema por lo que respecta al consumo de energía y el control del consumo.

175. En respuesta a la solicitud de espacio adicional de oficinas presentada por la **Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas (UNSSC)**, el pabellón Oceanía fue asignado para el uso exclusivo de la Escuela Superior, con arreglo al Artículo 1 del Acuerdo que rige la relación entre el Centro y la UNSSC. Asimismo, se pusieron a disposición de UNSSC salas de formación adicionales y se procedió a la revisión de los acuerdos de reparto de los costos correspondientes.

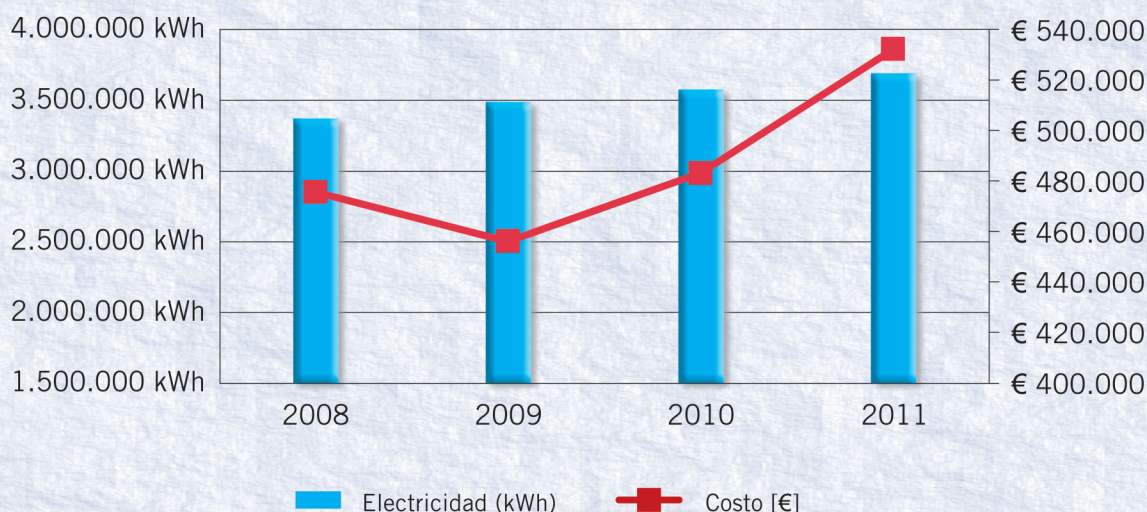
176. Las actividades realizadas en 2011 en materia de **seguridad** incluyeron la instalación de un sistema de videovigilancia en las áreas comunes del hotel con vistas a aumentar la seguridad de los participantes e invitados. El Centro desarrolló un plan destinado a mejorar el sistema de seguridad para el control de acceso acorde con lo establecido en las Normas Mínimas de Seguridad Operacional de las Naciones Unidas. Se realizaron consultas periódicas con la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas (UNSSC) y el Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI) acerca del desarrollo del proyecto. Se organizó una evaluación de los riesgos en materia de seguridad en colaboración con el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS).

177. Las instalaciones olímpicas y la construcción del Centro de Conferencias Piamonte aumentaron en unos 6.000 metros cuadrados la capacidad total de las instalaciones residenciales y de formación del Centro, lo que se tradujo en un considerable aumento del número de días/participante albergados en el campus. Las obras de renovación permitieron alcanzar normas más elevadas por lo que se refiere a la calidad de los servicios, en particular gracias a la instalación de sistemas de aire acondicionado en la mayoría de los edificios. Con todo, este incremento de la capacidad estuvo acompañado de aumentos en los niveles de **consumo de energía** y de los costos correspondientes. En los gráficos F y G se reflejan las variaciones del consumo de calefacción y electricidad y los costos correspondientes para el período 2008-2011.

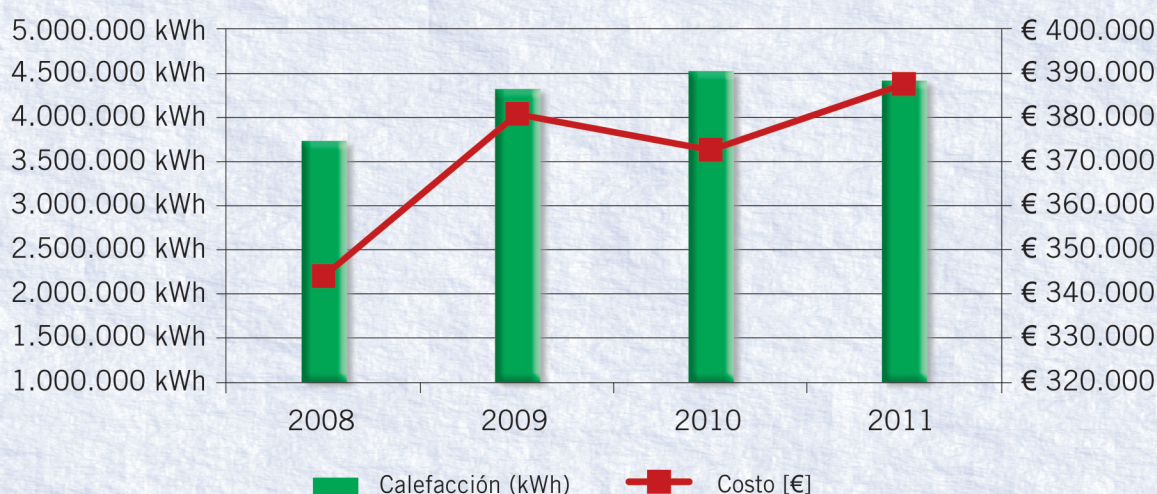
178. Se adoptaron diversas iniciativas para aumentar la sensibilidad del campus y sus operaciones a las cuestiones **ambientales**. Comenzaron a funcionar todos los sistemas de calefacción solar y las células fotovoltaicas instaladas en el Centro de Conferencias Piamonte. Toda la energía utilizada en el Centro proviene de fuentes renovables: la electricidad es de origen hidroeléctrico y la calefacción de los ambientes proviene de plantas combinadas de generación eléctrica y calor.

179. En agosto de 2011 se estableció un **Grupo Consultivo sobre un Campus Verde**. El Grupo formuló una declaración de política general acerca de las medidas ecológicas que deben adoptarse en el campus, que fue aprobada por la Dirección en diciembre de 2011. El Grupo inició la elaboración de un plan destinado a reducir las emisiones de carbono, aumentar la concienciación y promover iniciativas de

**GRÁFICO F:
CONSUMO DE ELECTRICIDAD Y GASTOS CONEXOS**



**GRÁFICO G:
CONSUMO DE ENERGÍA PARA FINES DE CALEFACCIÓN Y GASTOS CONEXOS**



comunicación y un plan de reciclado y gestión de los desechos.

180. Se pusieron en práctica políticas y medidas en materia de **seguridad y salud en el trabajo** en colaboración con el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional. Se llevó a cabo una auditoría de seguridad y se realizaron análisis periódicos de cuestiones que presentan posibles riesgos. Las más recientes series de análisis del aire y del agua han confirmado que la calidad del aire y del agua se ajusta a las normas establecidas. Se reforzaron los procedimientos habituales de vigilancia. Asimismo, se procedió a la revisión de los planes de emergencia.

181. Las actividades de **adquisición** se centraron en la actualización de las instalaciones y equipos del Centro. El Centro amplió sus instalaciones de videoconferencia y adquirió nuevos equipos especializados para la formación, tales como sistemas de medición de la respuesta de los asistentes y equipos audiovisuales. La vigilancia periódica de las condiciones de mercado permitió obtener reducciones de costos en los contratos existentes. Se renegociaron o renovaron los contratos con los proveedores de servicios residenciales. Asimismo, se renegociaron los contratos de los servicios postales y de mensajería, así como los de las líneas telefónicas fijas. La renegociación del contrato de suministro de electricidad permitió compensar en parte los considerables aumentos de los costos derivados de las condiciones del mercado.

Tecnología de la información

182. El **examen de los procesos operativos** permitió identificar oportunidades para mejorar la calidad de

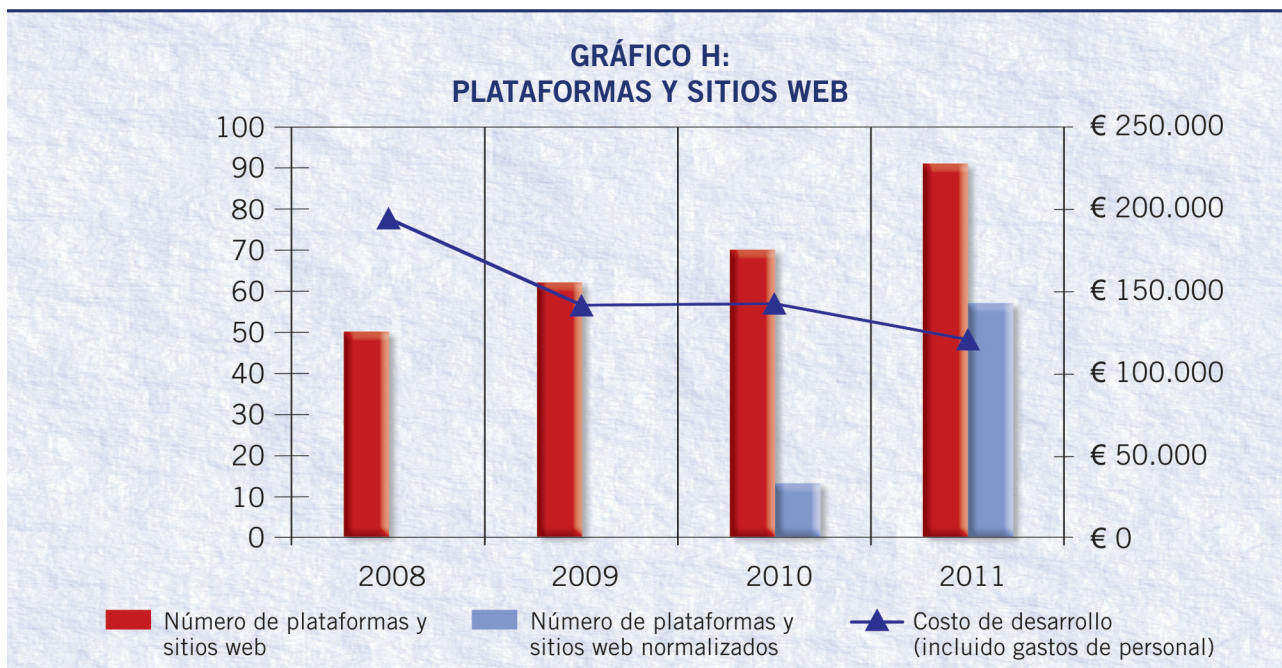
los datos, reducir la duplicación del registro de los datos financieros y simplificar la administración de los ingresos derivados de las actividades de formación. En 2011, el Centro inició la aplicación del **Sistema de información de las operaciones** (que concluirá en 2012), un nuevo instrumento de presentación de informes destinado a proporcionar a la Dirección información estratégica acerca de las operaciones.

183. Tras la centralización de todas las solicitudes de creación de páginas web a fines de 2010, la mayoría de las **plataformas web** se han ido transformando gradualmente con el fin de utilizar un conjunto de componentes comunes. Esto ha permitido reducir el costo de desarrollo, ha disminuido la carga administrativa al minimizar la duplicación y superposición de las tareas administrativas, y ha aumentado la capacidad interna para el desarrollo y mantenimiento de las plataformas, contándose con un equipo de apoyo técnico central.

184. En 2011 comenzó a funcionar un nuevo **instrumento de evaluación mediante la web** para la evaluación de las actividades de formación. El mismo permite conocer instantáneamente las opiniones de los participantes, incluye un cuestionario normalizado para las actividades de aprendizaje a distancia, y contribuye a la mayor eficiencia del equipo de evaluación.

185. El **sitio web público** del Centro fue reformado por completo con arreglo al nuevo diseño web y las directrices de arquitectura de información. Ello se ha traducido en un sitio web más rico y dinámico.

186. Se renovó en su totalidad el sistema de cableado eléctrico del **Centro de Datos** de acuerdo con las más recientes normas en materia de sistemas



eléctricos, lo que se traduce en mayor seguridad. Se creó una nueva sala de vigilancia de la infraestructura, que también servirá de sala de respaldo de los datos. Se instaló un nuevo grupo electrógeno que satisface las normas más recientes, tiene mayor capacidad y proporciona mayor tiempo de utilización.

187. La **auditoría de seguridad de las TIC** realizada a fines de 2011 llevó a la formulación de una serie de recomendaciones. Varias de esas recomendaciones fueron adoptadas de inmediato. Se instaló el nuevo sistema anti-virus en todas las computadoras de mesa, lo que se traduce en un mayor nivel de protección de seguridad.

188. Siempre que se renueva un área del campus, se aprovecha la oportunidad para renovar el **cableado y los equipos conexos de la red** en esa área, como ocurrió con la renovación y construcción de espacios adicionales de oficina en el pabellón Asia.

189. El sistema de impresión que en el pasado funcionaba con servidores Novell se transfirió a servidores con sistema Microsoft. Esta **migración a Microsoft** es un paso esencial para la armonización con el sistema Microsoft adoptado para los servicios de ficheros, impresión y directorios (Active Directory). Esa migración crea muchas nuevas posibilidades que deben explorarse para proporcionar mejores servicios a todo el Centro.

190. **Se instaló Office 2010** para actualizar los anticuados programas de Office XP. Se organizaron sesiones de formación y se pusieron a disposición de todo el personal instrumentos para facilitar una migración ordenada. La actualización del software proporciona al personal la más reciente versión de esta aplicación que incluye tanto mejoras como nuevas características, que permiten aumentar la productividad.