



Trade Union Training Committee
Comité de Formación Sindical
Comité de la Formation Syndicale

Comité de Formación Sindical

Informe sobre los programas de formación sindical realizados en 2015 conjuntamente con los programas de 2016, las propuestas para 2017 y los planes indicativos para 2018

12 – 13 de abril 2016
Turin, Italia

- A. ACTRAV-TURÍN ¿QUÉ ES Y QUÉ HACE?**
 - A.1 Contexto**
 - A.2 Equipo de ACTRAV-Turín**
- B. INFORME SOBRE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA EN 2015**
 - B.1 Resumen ejecutivo y comentarios generales**
 - B.2 Actividad global y número de participantes de 2015**
 - B.3 Enfoque estratégico**
 - B.4 Cursos regulares**
 - B.5 Cursos adicionales en Turín y en las regiones**
 - B.6 Formación a distancia**
 - B.7 Proyectos**
 - B.8 Temas transversales**
 - a) Igualdad**
 - b) Las NIT con especial atención a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.**
 - B.9 Metodología de formación**
 - B.10 Material de formación e idiomas**
 - B.11 Expertos**
 - B.12 Evaluación**
 - B.12 Informe financiero**
 - B.14 Informes regionales**
 - a) África**
 - b) Las Américas**
 - c) Asia y el Pacífico**
 - e) Europa**
 - f) Estados Árabes**
 - B.15 Trabajadores que participan en los Programas del CIF-OIT**

C. INFORME PRELIMINAR DE 2016

C.1 Informe resumido

C.2 Desarrollo estratégico del Programa para 2016

C.3 Cursos regulares

C.4 Proyectos

C.5 Tripartismo

D. PROPUESTAS PARA 2017 Y PLANES INDICATIVOS PARA 2018

D.1 Desarrollos estratégicos del Programa para 2017-2018

D.2 Actividades de formación sindical propuestas para 2017 (cursos regulares)

Características principales

Desarrollo estratégico

D.3 Planes indicativos para 2018

Características principales

E. Medidas adoptadas en relación con las deliberaciones de la reunión del Comité de Formación Sindical de 2015 (Anexo 1)

Aplicación del programa de 2015

Planificación 2016-2017

ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT

A. ACTRAV-TURÍN ¿QUÉ ES Y QUÉ HACE?

A.1 Antecedentes

ACTRAV-Turín es la unidad especializada del ACTRAV para el fortalecimiento de capacidades y la formación laboral. Suele presentarse como el "instrumento de formación laboral" de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). En resumen, los grandes desarrollos que se produjeron en el Programa fueron los siguientes:

- Empezó como un polo para la formación de formadores de educadores laborales, dotado de un Programa cuyos objetivos principales eran las metodologías de formación y el desarrollo de sistemas formativos sindicales destinados a los departamentos de formación laboral de los sindicatos nacionales.
- En los años 1990, el Programa extendió sus operaciones a una nueva fase enmarcada por la noción del trabajo decente con el fin de fortalecer las organizaciones de trabajadores y sus capacidades relativas a ciertas áreas temáticas a través de un amplio catálogo de cursos que se impartieron utilizando metodologías de aprendizaje activo integradas en los programas de estudios. Los grupos beneficiarios fueron pasando gradualmente de los departamentos de formación laboral a los responsables sindicales a cargo de los departamentos técnicos relacionados con el ámbito temático del curso. Empezaron a surgir nuevas modalidades de impartición, como la formación a distancia, que tuvo un impacto en la oferta del Programa con el desarrollo de cursos en línea y mixtos.
- Desde el año pasado, el Programa se esforzó por centrar más su actividad en las áreas relativas al programa estratégico de la OIT (cuestiones clave como las normas y otros temas que serán debatidos por la CIT) para apoyar el proceso de desarrollo de capacidades en estos ámbitos clave y permitir que las organizaciones de trabajadores desempeñen un papel más proactivo dentro de la OIT.

El Programa trata de alcanzar los siguientes objetivos: i) diseñar trayectorias de formación integradas con el fin de mejorar el fortalecimiento de capacidades a través de la formación de redes de especialistas en temas específicos y en la promoción de capacidades de formación para una difusión aún mayor; ii) mayores integración e intercambios de información con otras actividades de formación llevadas a cabo en las regiones por los especialistas regionales de ACTRAV y por las organizaciones sindicales internacionales, regionales y nacionales; iii) ejecución de actividades a través de proyectos con una atención especial a la realización de más actividades interregionales; iv) mejor interacción con las organizaciones nacionales y más hincapié en la evaluación del impacto de la formación, que también puede incitar a una selección más adecuada de los candidatos a nuestros cursos; v) una mayor atención a las prioridades identificadas de manera colectiva por ACTRAV y el Grupo de trabajadores; y vi) una mayor cooperación con otros Programas técnicos del CIF-OIT para acentuar el valor añadido de las contribuciones adicionales procedentes del lado de los trabajadores en sus actividades.

ACTRAV-Turín seguirá desempeñando un papel importante para el desarrollo de la formación laboral como uno de los principales programas activos del mundo si su oferta de formación, sus metodologías y sus modalidades de impartición se actualizan y se revisan en mayor medida para responder a las necesidades cambiantes de las organizaciones de trabajadores.

A.2 Equipo de ACTRAV-Turín

El equipo de personal de ACTRAV-Turín está formado por nueve miembros, ocho a cargo del presupuesto ordinario y uno cuya contratación está asociada a los proyectos. Cinco miembros del personal son mujeres (principalmente personal administrativo) y cuatro son hombres.

En 2015, el personal del Programa y sus principales responsabilidades fueron:

Giacomo Barbieri	Jefe del Programa y responsable de actividades interregionales (hasta el 31 de enero de 2015);
Evelin Toth Mucciacciaro	Responsable superior de programas, responsable regional para Europa y responsable del Programa (2 de febrero - 31 de diciembre de 2015);
Jesús García Jiménez	Responsable superior de programas, responsable regional para América Latina y el Caribe;
Mban Kabu,	Responsable de programas; responsable regional para África;
Ariel Castro	Responsable superior de programas; responsable regional para Asia y el Pacífico;
Martha Tirelli	Asistente de programas;
Daniela Klein	Secretaria de Programas;
Clelia Pellerino,	Secretaria de Programas; y
Daniela Ciot	Secretaria auxiliar de programas (contrato asociado a proyectos)

Tras la jubilación del antiguo Jefe del Programa, Giacomo Barbieri, el programa trabajó durante once meses con una plantilla profesional reducida. El gran volumen de trabajo se distribuyó entre todos los miembros del equipo. En su calidad de responsable del Programa, Evelin Toth Mucciacciaro asumió la responsabilidad de supervisar la ejecución de la totalidad del programa global, así como el curso regular para los Estados Árabes. La responsabilidad de la ejecución de los cursos interregionales fue compartida entre los responsables de programa. El personal puso un enorme empeño para poder satisfacer los requisitos de las actividades de todos los cursos y para mantener los estándares profesionales de alta calidad en la ejecución de los mismos. En el presente Informe queremos reconocer estos esfuerzos excepcionales y agradecer a todos los miembros del equipo ACTRAV su compromiso, su determinación y su voluntad de lograr más y mejores resultados para el Programa. A pesar de la imprevisibilidad y la incertidumbre financiera que marcaron el año de principio a fin, el equipo ejecutó con éxito todos los cursos regulares y casi todas las actividades de su plan de trabajo con unas apreciaciones muy gratificantes por parte de los participantes.

Nuestro especial agradecimiento a Enrico Cairola, agente de enlace del equipo de ACTRAV OIT de Ginebra por sus consejos y su apoyo constante y activo al equipo de ACTRAV-Turín a lo largo de 2015.

2015 también fue un año récord en lo referente al número de jóvenes presentes en nuestras filas. Los miembros del equipo se mostraron activos en su función de mentores y en su apoyo global a la integración de los becarios en su exigente trabajo. El Programa ACTRAV desea dar las gracias a Margherita Mini, a Paul Bertrand Mbarga Mengue y a Armando Peláez Enrique por su apoyo.

B. INFORME SOBRE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA EN 2015

B.1 Resumen ejecutivo y comentarios generales

En 2014, el ACTRAV CIF-OIT diseñó y realizó cincuenta y cinco (55) actividades de formación y formó a 1 567 participantes. El plan de trabajo se desarrolló principalmente en torno a los siguientes núcleos temáticos: i) las normas internacionales del trabajo; ii) la libertad sindical y de asociación; iii) el diálogo social, la negociación colectiva y la legislación del trabajo; iv) el empleo, especialmente el empleo juvenil; v) la migración laboral; vi) la economía informal; vii) la seguridad social, los salarios y las condiciones de trabajo; viii) las empresas multinacionales y las cadenas de suministro mundiales; ix) el desarrollo sostenible; y x) la formación laboral.

Por criterios de impartición de la formación, hubo cincuenta (50) actividades presenciales, cuatro (4) cursos a distancia y un curso mixto (formación presencial en las regiones combinada con un componente en línea). La mayoría de los cursos presenciales se impartieron en las regiones (32 cursos o el 64 por ciento) y 18 cursos en el campus (36 por ciento). Por cobertura geográfica, la distribución de las actividades se presenta en el siguiente orden descendente: Asia y el Pacífico (15), Américas (14), Europa (10), África (8), interregionales (7) y Estados Árabes (1).

En 2015, ACTRAV consiguió los siguientes logros:

- Llevar la formación a distancia a su nivel más alto en cuanto al número de participantes y de días/participantes;
- Una tendencia creciente a pasar de un enfoque regional a un enfoque global, con un incremento significativo del número de cursos interregionales;
- Un nivel de participantes estable, o incluso ligeramente superior;
- Un compromiso continuo de ACTRAV con los Programas Técnicos del CIF-OIT, especialmente EMLD¹ y SPGT², para la puesta en marcha de trayectorias especiales de aprendizaje para representantes de los trabajadores en las academias; se lograron resultados encomiables en la academia de migración laboral, así como en las academias sobre economía social y solidaria y de economía rural;
- Colaboración estratégica con NIT-GEN³ para la incorporación de las NIT y de la igualdad entre los géneros en los cursos regulares de ACTRAV; para ser precursores en la integración de un programa de estudios sensible a las cuestiones de género en el curso sobre las Normas Internacionales del Trabajo - Incorporación de la igualdad entre los géneros y la no discriminación apoyada por el Fondo de innovación, y para la ejecución conjunta del curso interregional sobre Diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo.
- Una atención especial al trabajo decente en los servicios públicos en los proyectos de gran escala y las actividades a medida;
- Desarrollo de nuevos planes de estudios sobre temas prioritarios, especialmente sobre las estrategias sindicales para el trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales, sobre

¹ EMLD corresponde, por sus siglas en inglés a Empresa, Microfinanzas y Desarrollo Local

² SPGT corresponde, por sus siglas en inglés a Protección Social, Gobernanza y Tripartismo

³ NIT-GEN corresponde, por sus siglas en inglés, al Programa de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo e Igualdad de Género

la transición de la economía informal a la economía formal y sobre la gobernanza mundial y los tratados comerciales pilotados en 2015 y que se reproducirán en 2016 -2017 en las academias globales de trabajadores, los cursos regionales y las actividades a medida

En 2015 se observaron los siguientes aspectos críticos:

- Recursos impredecibles; los Programas iniciaron el año con una gran brecha financiera (cerrada gradualmente a lo largo del año) que planteó grandes retos de planificación y de gestión general del plan de trabajo;
- El equipo de ACTRAV operó con recursos humanos reducidos (la vacante tras la jubilación de antiguo Director de programas en febrero de 2015 no fue cubierta durante 2015) lo que afectó a la capacidad del equipo para cumplir plenamente con el volumen de trabajo programado

B.2 Actividad global y número de participantes de 2015

Los principales logros de 2015 pueden resumirse de la manera siguiente:

- ✓ Un mayor número de participantes y de días/participantes,
- ✓ Más cursos interregionales,
- ✓ Más cursos a distancia,

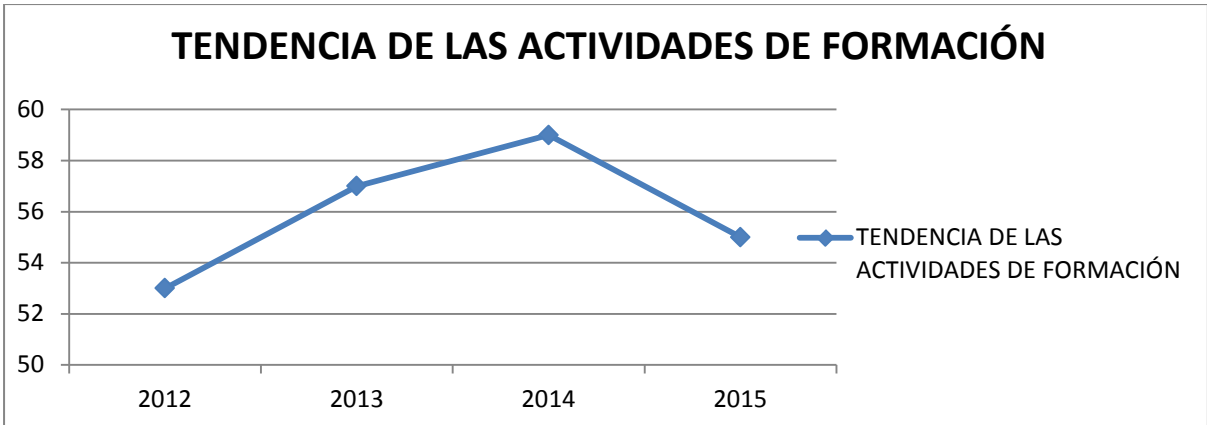
En este aspecto, se compara el año 2015 con 2012, 2013 y 2014 utilizando los datos numéricos sobre distintos parámetros, en particular el número de i) actividades de formación, ii) participantes, iii) días de formación y iv) días/participantes.

El cuadro de abajo presenta las cifras de los cuatro últimos años en lo que respecta a los siguientes parámetros: (i) número de actividades de formación; (ii) número de participantes; (iii) número de días de formación y (iv) número de días/participantes.

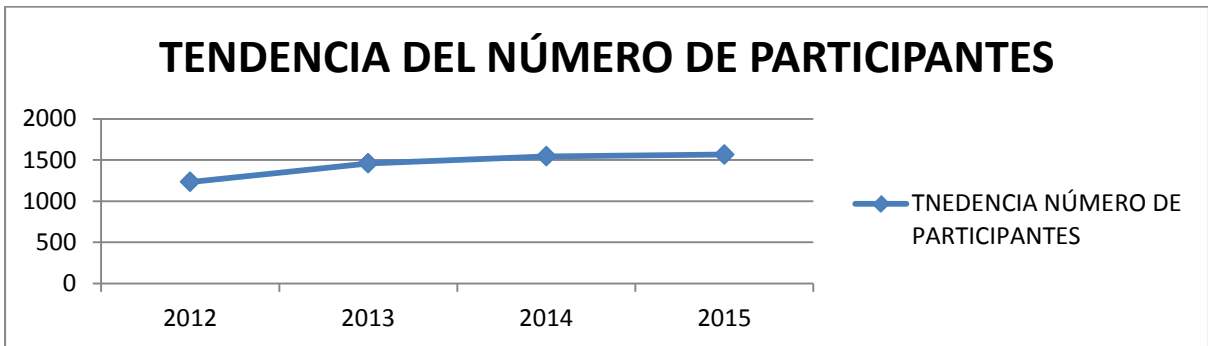
ACTIVIDADES, PARTICIPANTES, DÍAS DE FORMACIÓN Y DÍAS/PARTICIPANTES 2012-2015

Año	2012	2013	2014	2015
Núm. de actividades de formación	53	57	59	55
Núm. de participantes	1 233	1 460	1 545	1 567
Núm. de días de formación	306	319	349	321
Núm. de días/participantes	6 042	7 057	7 672	9 416

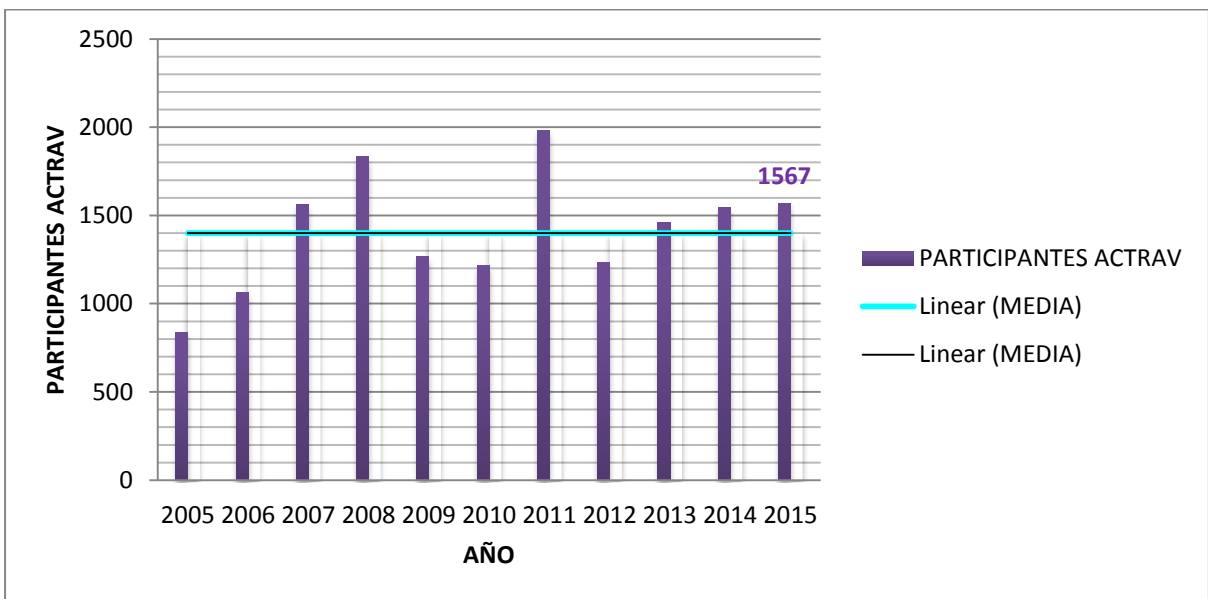
en 2015, ACTRAV organizó cincuenta y cinco (55) actividades de formación, algo menos que en 2013 (57) y en 2014 (59), y más que en 2012 (53), como ilustra el diagrama de líneas más abajo.



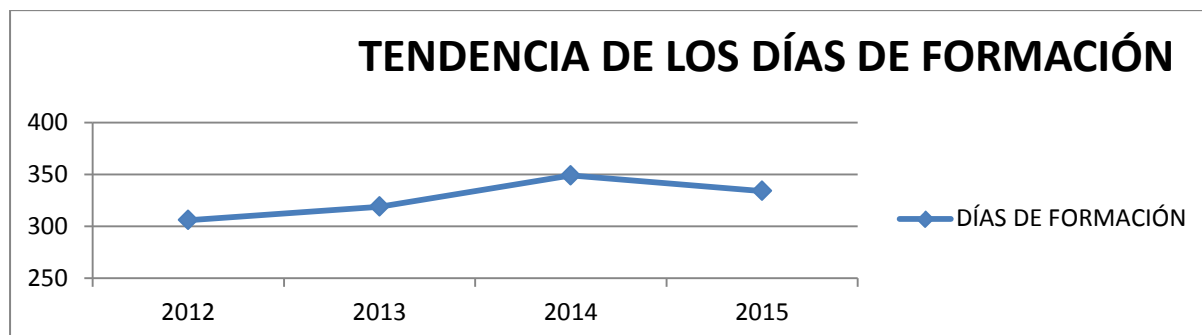
El diagrama de abajo muestra una tendencia al alza del número de participantes, que creció constantemente de 1 233 (año 2012) a 1 460 (2013) y 1 545 (2014), y finalmente hasta 1 576 (2015).



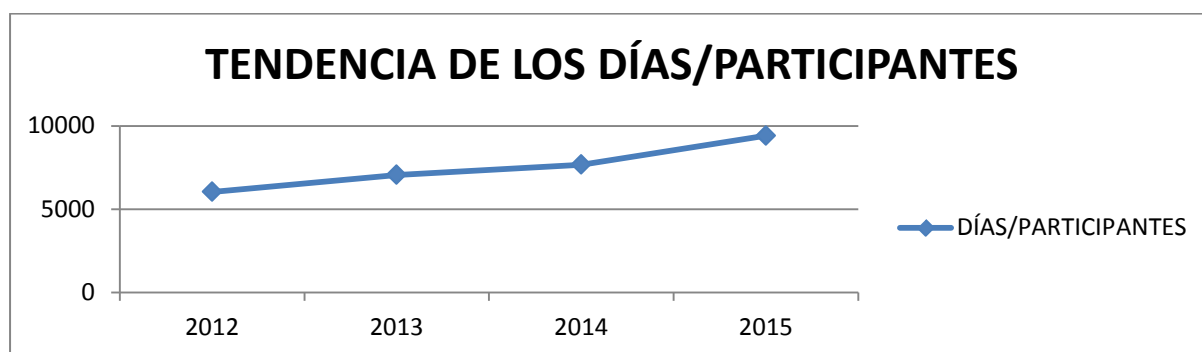
El gráfico de barras de abajo muestra las variaciones en el número de participantes formados por ACTRAV en un periodo de tiempo superior (2005-2015), con un promedio de 1 415 participantes (media lineal destacada). Aunque el año récord fue 2011, durante el cual ACTRAV formó hasta 1 982 participantes, debido esencialmente a varios proyectos de gran escala, el número de participantes anuales formados se estabilizó en torno a los 1 500.



En 2015, el Programa alcanzó los 334 días de formación, en fase, según los mismos parámetros, con los años anteriores en los que las cifras ascendieron a 306 (2012), 319 (2013) y 349 (2014).

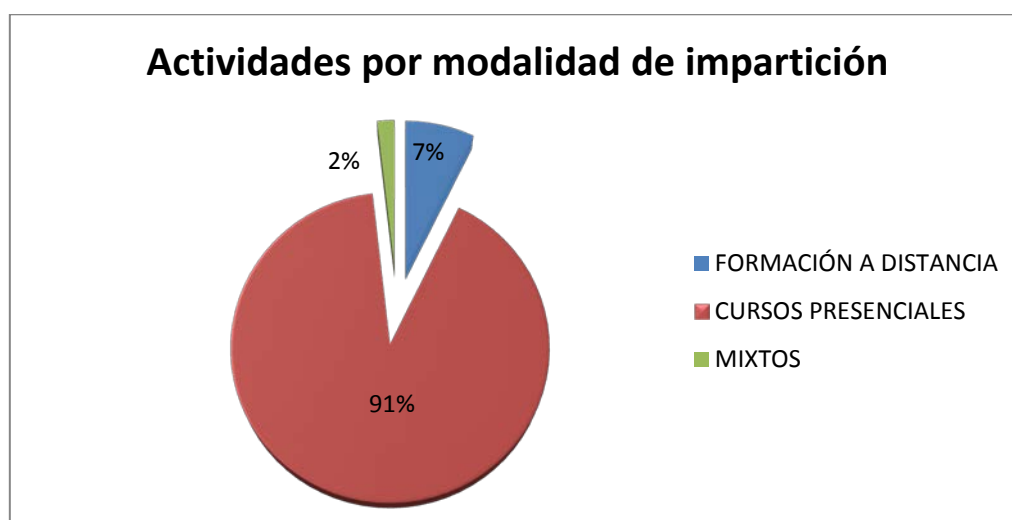


Se observa una tendencia visiblemente positiva en el número de días/participantes, debido principalmente a la formación a distancia. El número de días/participantes creció de 6 042 (2012) a 7 057 (2013), 7 672 (2014) y finalmente hasta los 9 416 en 2015.



La formación presencial sigue siendo la modalidad de impartición predominante del Programa ACTRAV en 2015. En las Américas se llevan a cabo regularmente cursos a distancia. En 2015 se llevó a cabo un curso piloto en África.

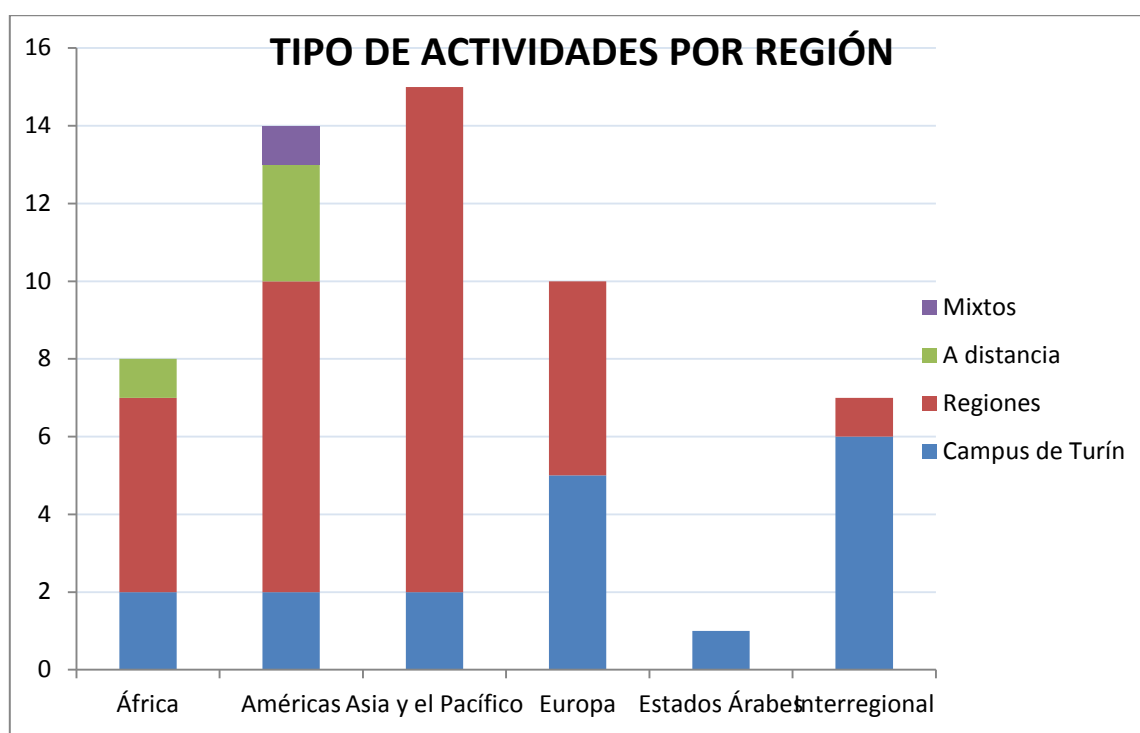
El diagrama de tarta a continuación muestra la distribución de las actividades por tipo: (i) actividades presenciales realizadas en Turín y en las regiones; (ii) distancia y (iii) mixtas (presenciales con un componente en línea).



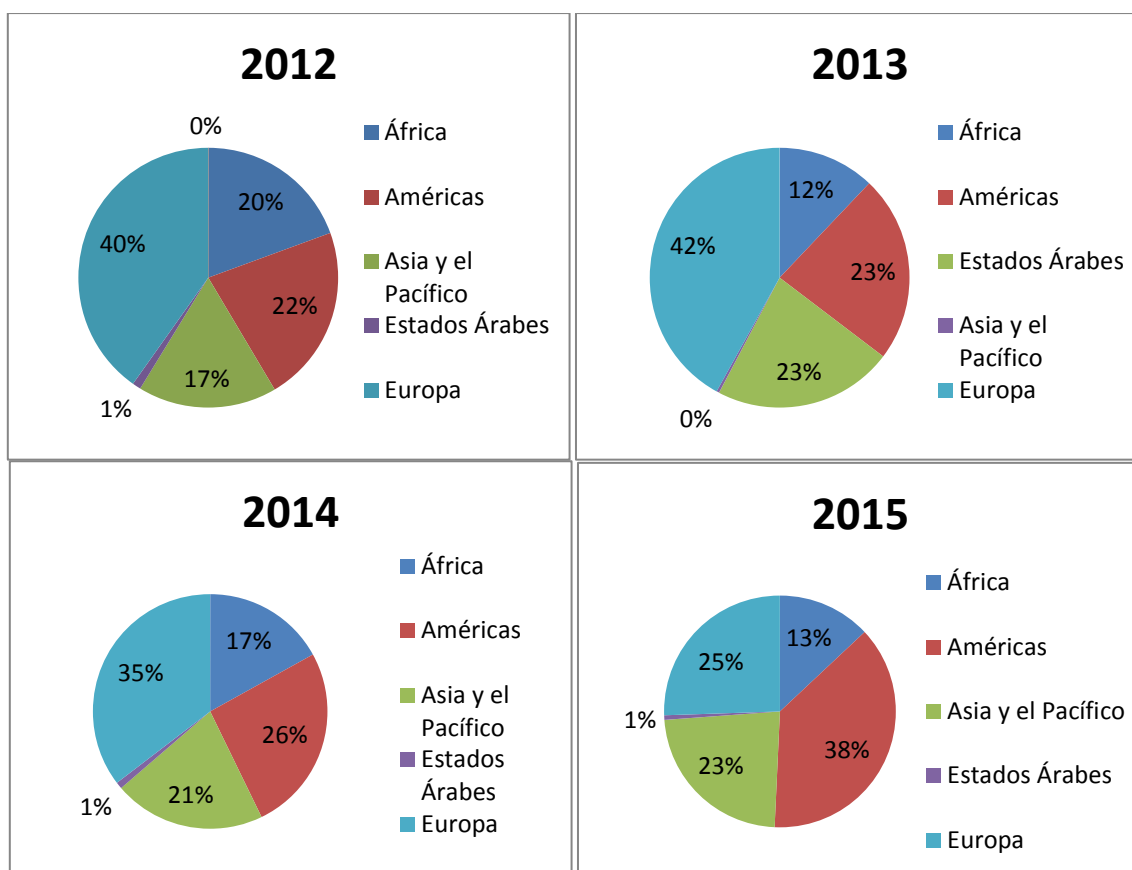
El cuadro numérico de abajo muestra el número de actividades por tipo y región.

Región	Tipo de actividad				Total por región
	Campus de Turín	En región	A distancia	Mixto	
África	2	5	1	-	8
Américas	2	8	3	1	14
Asia y el Pacífico	2	13	-	-	15
Europa	5	5	-	-	10
Estados Árabes	1	-	-	-	1
Interregionales	6	1	-	-	7
Total	18	32	4	1	55

El diagrama de barras de abajo muestra las actividades por tipo y región.



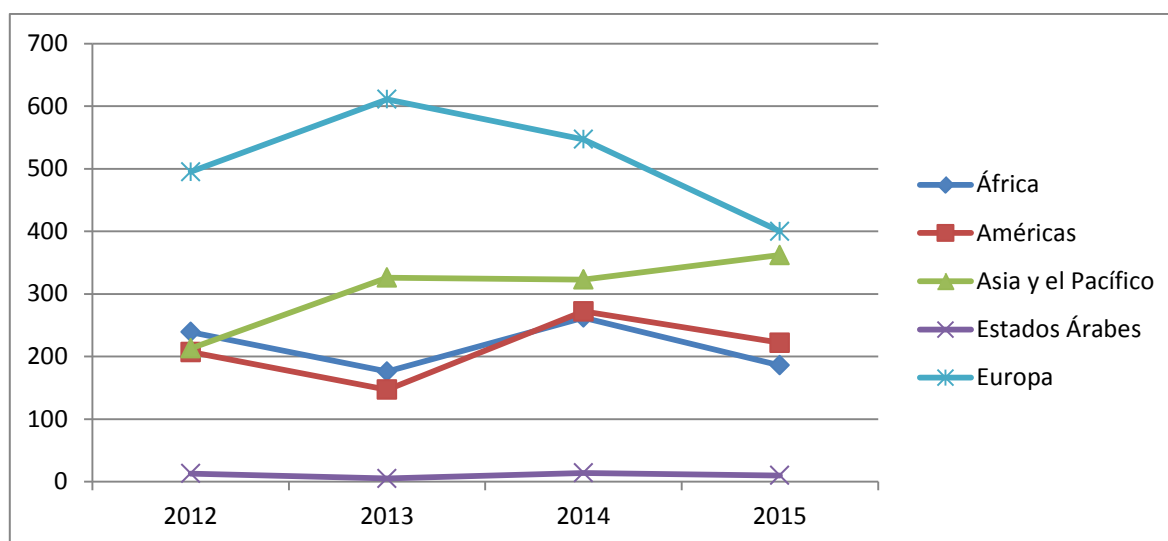
Los gráficos de tarta de abajo ilustran el desglose regional de ACTRAV en 2012, 2013, 2014 y 2015, mostrando la distribución de los participantes por región y por año. Se tienen en cuenta todas las actividades de formación, tanto presenciales como a distancia o mixtas.



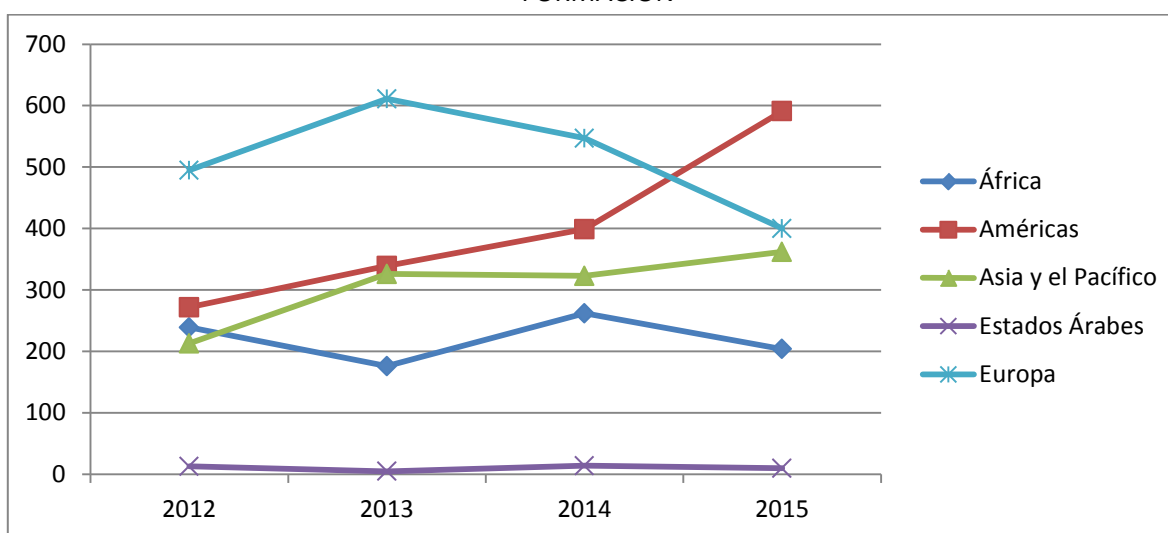
Durante algunos años, el Programa observó desequilibrios entre las regiones, principalmente debidos a las oportunidades de financiación. Los diagramas de las páginas anteriores indican los porcentajes de participantes de cada región formados anualmente en todas las actividades del Programa. La región con el mayor nivel de participantes solía ser Europa (durante tres años consecutivos), debido principalmente a los proyectos financiados por la UE. Mientras que la región africana experimenta altibajos, Asia y el pacífico se han estabilizado en torno al 20 por ciento y las Américas experimentaron el crecimiento más notable, del 22 por ciento al 38 por ciento, atribuible en su mayoría al éxito de la aplicación del catálogo de formación a distancia. La reciente orientación del Programa hacia los cursos más mundiales tendrá probablemente un impacto positivo para alcanzar un mejor equilibrio regional.

Los diagramas de abajo muestran las tendencias regionales, con y sin el componente de la formación a distancia y los cursos mixtos. Durante varios años, la formación a distancia contó un número significativo de participantes de las Américas. Ésta es la región donde ACTRAV ha tenido más éxito con la impartición de cursos en línea. En 2015, 369 participantes se formaron en línea. También se está examinando el potencial de la formación a distancia en África y Asia y el Pacífico.

TENDENCIA DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES POR REGIÓN 2012-2015 EN FORMACIÓN PRESENCIAL



TENDENCIA DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES POR REGIÓN 2012-2015 EN TODOS LOS TIPOS DE FORMACIÓN



El cuadro numérico de abajo muestra el número de participantes por año y región.

PARTICIPANTES POR REGIÓN 2012-2015

Región	Participantes en 2012	Participantes en 2013	Participantes en 2014	Participantes en 2015
África	239	176	262	204
Américas*	272	339	399	591
Asia y el Pacífico	213	326	323	362
Estados Árabes	13	5	14	10
Europa	495	611	547	400

*Mientras en África, Asia y el Pacífico, Europa y los Estados Árabes el número de participantes refleja la formación presencial, en las Américas se forma a un gran número de participantes a través de la formación a distancia

Los Estados Árabes siguen estando infrarrepresentados en los cursos realizados por ACTRAV Turín. Por el momento, la oferta de formación se limita a un curso regular al año. El Programa puede abordar esta situación examinando las oportunidades de introducción de un proyecto de fortalecimiento de capacidades a gran escala específico para esta región.

B.3 Enfoque estratégico

En 2015, el Programa se planteó las siguientes evoluciones estratégicas:

- ✓ Un incremento en el número de actividades de formación en comparación con 2014
- ✓ Un incremento en el número de cursos interregionales (el doble que en 2014)
- ✓ Un enfoque más global para la realización de actividades regionales y subregionales
- ✓ Un mayor nivel de interconexión con los encargados regionales de ACTRAV-OIT Ginebra y los equipos temáticos de ACTRAV con el fin de integrar la contribución del programa en la ejecución global de las actividades de la Oficina
- ✓ Un aumento de la cooperación con otros programas técnicos del CIF-OIT para el diseño de los programas de estudios de las Academias
- ✓ Renovación de la formación a distancia y desarrollo de redes con el fin de preparar el terreno para la creación de una plataforma de formación laboral sostenible, capaz de operar en todas las regiones y con los programas interregionales (este proyecto podría ser financiado parcialmente por el Fondo de innovación de 2015)
- ✓ Un mayor uso del e-campus en las actividades de formación de ACTRAV-Turín.

El Plan de trabajo puesto en marcha en 2015 reflejaba las prioridades de ACTRAV y contribuyó al marco estratégico de la OIT, descrito en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-15, con una atención especial al fortalecimiento de las capacidades institucionales de las organizaciones sindicales de todo el mundo en lo referente a los temas clave de la OIT. El Programa contribuyó específicamente al Resultado 10 de la OIT y a todos los demás resultados que revisten un gran interés para los sindicatos. El Programa contribuye igualmente al Plan Estratégico basado en los resultados del CIF-OIT para 2012-15, así como al marco estratégico del Departamento del programa de formación. El Programa se ejecuta en estrecha colaboración con ACTRAV-Ginebra y sus oficinas exteriores, incluyendo a sus equipos temáticos. El Programa también está estrechamente asociado con el movimiento sindical internacional y con organizaciones sindicales regionales y nacionales. Se pone un gran énfasis en la colaboración con otros programas técnicos del CIF-OIT mediante intercambios de información y de conocimientos técnicos, consultas, materiales de formación, ejemplos de buenas prácticas en metodología de formación, etc.

La lista completa de actividades agrupadas por regiones figura en el Anexo 3. En él se muestra el título de cada actividad, el lugar donde se realiza, las fechas, el número de días de formación, el número de participantes, los idiomas de trabajo y las fuentes de financiación. En el Anexo 2 y en los informes regionales se proporciona otra información importante sobre los cursos. El Anexo 2: Resumen de las descripciones de los cursos de 2014, contiene información sobre el contenido específico de todos los cursos realizados por ACTRAV-Turín en 2015.

El Programa duplicó el número de cursos regionales interregionales (de dos a cuatro) y llevó a cabo tres cursos interregionales adicionales, alcanzando un total de siete cursos interregionales. El programa de estudios de los doce cursos fue diseñado con la colaboración de nuestros cuatro directores de actividad, que aportaron sus distintas visiones de los temas y favorecieron así la adopción de un enfoque global de los mismos y de un plan de estudio más normalizado. Los cursos también se coordinaron con los equipos ACTRAV mundiales.

Nos gustaría agradecer la colaboración estratégica de los compañeros del Programa de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo e Igualdad de Género para la incorporación de las NIT y de la igualdad entre los géneros en los cursos regulares de ACTRAV; para ser precursores en la integración de un plan de estudios sensible a las cuestiones de género en el curso sobre las Normas Internacionales del Trabajo - Incorporación de la igualdad entre los géneros y la no discriminación apoyada por el Fondo de innovación, y para la ejecución conjunta del curso interregional sobre Diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo.

El Programa reconoce la excelente cooperación con el Programa de Empresa, Microfinanzas y Desarrollo Local (EMLD) y con el Programa de Protección Social, Gobernanza y Tripartismo (SPGT) que permitió la participación significativa de trabajadores, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, en las tres academias siguientes: Academia sobre migración laboral en Turín, Academia sobre economía social y solidaria: Innovación social en el mundo del trabajo en Johannesburgo y Academia sobre desarrollo rural: Hacia el trabajo decente en la economía rural en Turín. ACTRAV participó en el proceso de diseño del programa de estudios tripartito, en la coordinación general para la preparación de los eventos de formación y en la realización de las actividades. Los sindicatos y ACTRAV intervinieron en las academias como participantes y como expertos, asegurándose de que el punto de vista de los trabajadores sobre el tema quedara visible. Otras academias siguen suponiendo un reto. En el apartado B.15 Trabajadores que participan en los Programas del CIF-OIT se ofrecen explicaciones adicionales.

El e-campus fue utilizado en cinco actividades de formación en las regiones sobre 1) Desarrollo sostenible, empleos verdes y trabajo decente en Bangkok; 2) Formación de los trabajadores para el cambio; 3) Formación para jóvenes líderes sindicales sobre la organización y la negociación colectiva para el trabajo decente en Seúl; 4) Competencias para la organización y la negociación salarial eficaces en las EMN en Singapur y 5) Gobernanza mundial y el papel de los sindicatos en Chiang Mai. Analizando los cuestionarios de evaluación, el uso del e-campus obtuvo la mayor puntuación en la "información preliminar", así como en la "calidad general" de los cursos.

El Programa siguió impartiendo cursos a distancia en las Américas, y obteniendo resultados notables. La nueva plataforma Moodle está operativa desde octubre de 2015. Las actividades se realizaron en español e inglés con participantes de África y de las Américas. Por primera vez, se diseñó un programa interregional a distancia para el curso sobre las normas internacionales del trabajo con un programa de estudios sensible a las cuestiones de género. Éste será ejecutado en 2016.

En el apartado B.6 Formación a distancia y cursos mixtos, se ofrece más información sobre los cursos a distancia y mixtos.

B.4 Cursos regulares

El Programa organizó doce (12) cursos regulares en 2015: África (2), Américas (2), Asia y el Pacífico (2), Europa (1), Estados Árabes (2) e interregionales (4). La lista completa de actividades agrupadas por regiones figura en el Anexo 3, incluidos los cursos regulares. El Resumen de las descripciones de los cursos de 2015 contiene información sobre el contenido específico de todos los cursos por regiones. Los cursos regulares son los siguientes:

Región	Cursos regulares de 2015
ÁFRICA	<ol style="list-style-type: none">1. Políticas sindicales para la generación de trabajo decente para los trabajadores jóvenes2. Trabajo decente, empleos verdes y desarrollo sostenible
AMÉRICAS	<ol style="list-style-type: none">3. Luchar contra las desigualdades: fortalecimiento de capacidades sindicales en política salarial4. Fortalecimiento de capacidades sindicales sobre estrategias para la organización de los jóvenes
ASIA Y EL PACÍFICO	<ol style="list-style-type: none">5. Política salarial y de seguridad social para el trabajo decente y la igualdad6. Estrategia de organización sindical para el desarrollo y la inclusión
EUROPA	<ol style="list-style-type: none">7. Formación sindical sobre la juventud y las estrategias organizativas
ESTADOS ÁRABES	<ol style="list-style-type: none">8. Desarrollo de una red sindical para los derechos al trabajo decente, a la organización y a la negociación colectiva
INTERREGIONALES	<ol style="list-style-type: none">9. Estrategias sobre migración para unos sindicatos más inclusivos10. Estrategias sindicales para fomentar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales de las empresas multinacionales11. Estrategias sindicales para la transición de la economía informal a la economía formal12. Incorporación de las perspectivas de igualdad entre los géneros y de no discriminación en las NIT

En 2015, todos los cursos regulares se realizaron en Turín. La duración estándar de los cursos regulares es de dos semanas. En los cursos regulares se formó a 185 participantes. Los cursos regulares representan el 22 por ciento del programa total de formación y el 12 por ciento del número total de participantes formados por el Programa. Los cursos regulares ofrecen formación intensiva a un grupo de participantes relativamente reducido (15 en promedio). El reto principal consiste en atraer a la gente adecuada a los cursos, teniendo en cuenta el nivel de competencias técnicas del participante sobre un tema determinado, su papel en la organización y su capacidad para aplicar el conocimiento adquirido, así como el dominio de los idiomas de trabajo del curso. Algunos cursos se complementan con visitas de estudio albergadas por centros sindicales nacionales de Europa Occidental. En 2015, un grupo de participantes procedentes de las Américas (curso sobre política salarial) fueron recibidos por CCOO en Madrid, y un grupo de participantes procedentes de África (curso sobre empleos verdes) fueron recibidos por OEGB en Viena.

B.5 Cursos adicionales en Turín y en las regiones

En 2015, el Programa organizó cuarenta y tres cursos adicionales en el campus y en las regiones. Trece actividades estaban relacionadas con proyectos: el proyecto EPSU para los servicios públicos (6), el proyecto Bangladesh (4), el proyecto WBI (1) y el proyecto SIDA (2).

Cursos adicionales en Turín

Además de los doce (12) cursos regulares, el programa organizó seis (6) actividades presenciales adicionales en el campus del CIF-OIT: Europa (4) e interregionales (2). Los cursos se enumeran por regiones en el Anexo 3 y su contenido se describe en el Anexo 2: Resumen de las descripciones de los cursos de 2015. En los cursos adicionales realizados en Turín, se formó a 312 participantes, predominantemente de Europa (233 participantes europeos o un 95 por ciento). La característica principal de estos cursos es que están hechos a medida, ya que se diseñan e imparten según las necesidades específicas de formación de las organizaciones sindicales o las instituciones de formación nacionales, regionales o mundiales.

Cursos adicionales en las regiones

El Programa organizó treinta y dos (32) cursos adicionales en las regiones con la siguiente distribución regional por orden decreciente: Asia y el Pacífico (13), Américas (8), África (5), Europa (5) e interregionales (1).

B.6 Formación a distancia y cursos mixtos

En 2015, se registró un aumento significativo de la formación a distancia. La formación a distancia siempre ha sido un pilar fuerte del programa de formación de ACTRAV para las Américas. En 2015, el Programa llevó a cabo cuatro cursos a distancia y un curso mixto completo. Se realizó un curso a distancia para África y tres cursos a distancia y uno mixto para las Américas. Los cursos a distancia y mixtos representan un 9 por ciento de las actividades de ACTRAV, pero representan el 25 por ciento del número total de participantes formados por ACTRAV. El **curso mixto** sobre Negociación colectiva, riesgos químicos y trabajo decente fue organizado para 89 participantes en el periodo entre el 23 de marzo y el 14 de agosto, 14 días de formación con un componente presencial de 3 días organizado del 27 al 29 de abril en Montevideo, Uruguay.

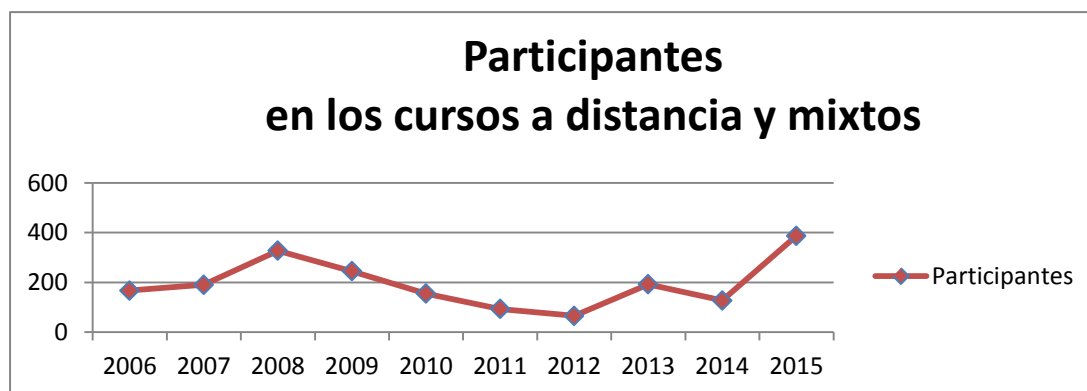
ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA Y MIXTAS EN 2015				
Región	Núm. de actividades	Núm. de participantes	Hombres	Mujeres
América Latina	4	369	235	134
África	1	18	7	11
Total	5	387	242	145

El siguiente cuadro muestra el número de actividades y de participantes entre 2006 y 2015.

Programa de actividades para los trabajadores: Formación a distancia y cursos mixtos (2007-2015)

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

Los dos diagramas siguientes muestran 1) la evolución del número de cursos a distancia y mixtos de 2006 a 2015 y 2) la evolución del número de participantes en los cursos a distancia y mixtos.



La estrategia para la continuación de la formación y el aprendizaje a distancia se explica en el apartado D.1 d) Tecnología de la información, formación a distancia y desarrollo de redes de formación laboral.

B.7 Proyectos

En 2015, el Programa realizó trece (13) actividades vinculadas a proyectos: Europa (6), Asia (4), África (1) y las Américas (2). Los proyectos se describen en el Anexo 2: Resumen de las descripciones de los cursos de 2015 y se enumeran a continuación para una referencia rápida.

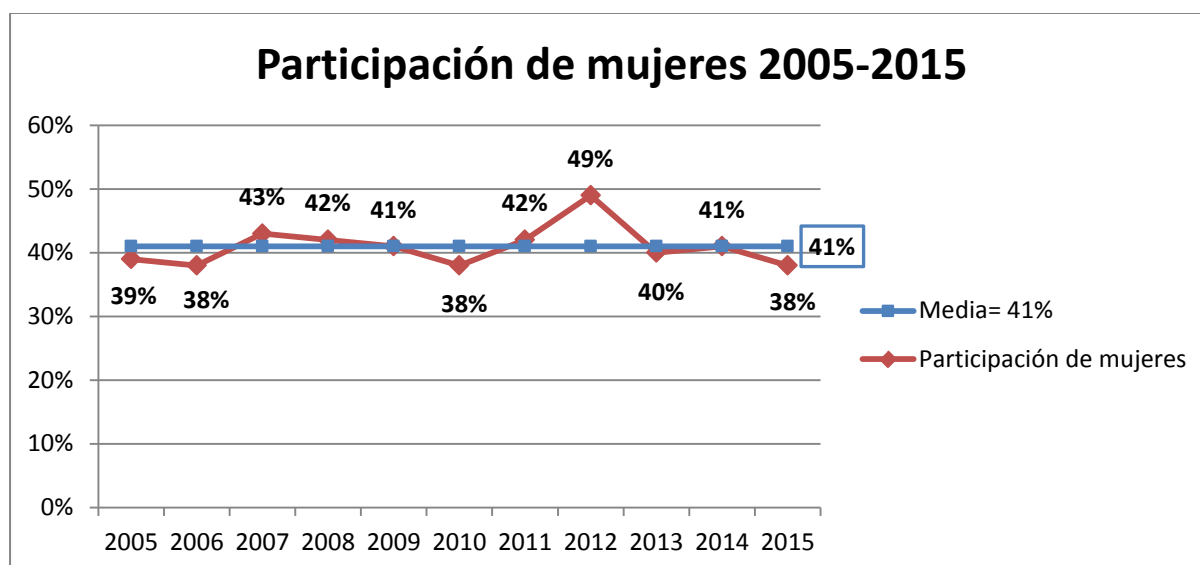
Región	Proyecto	Patrocinador
ÁFRICA	Fortalecer las capacidades de los sindicatos en materia de protección social en la región de los Grandes Lagos	WBI-Wallonie
ASIA Y EL PACÍFICO	Desarrollo de la capacidad institucional en el programa para el sector de la confección de prendas de vestir de Bangladesh	Canadá, Reino de los Países Bajos, UKaid
EUROPA	Trabajo decente para los trabajadores de los servicios públicos	Unión Europea
AMÉRICAS	Programa de colaboración Sida-OIT Cadenas de suministro mundiales: Actividad en Panamá y actividad en Paraguay	Agencia de cooperación sueca para el desarrollo internacional
ESTADOS ÁRABES	Proyecto sobre "Diálogo social en Marruecos, Túnez y Jordania" dirigido por ACT/EMP	Unión Europea

Además de los cinco proyectos arriba enumerados, ACTRAV Turín colaboró con el proyecto financiado por la UE sobre "Empoderar la integración de los jóvenes trabajadores en los sectores del metal, el transporte, la alimentación, los servicios, la construcción y la madera como parte del programa social de la UE" llevado a cabo por EFBWW, EPSU, ETF, UniEuropa, IndustriAll Europe y EFFAT, mediante contribuciones a la Conferencia europea de la juventud celebrada del 13 al 15 de mayo de 2015 en Cavtat, Croacia.

B.8 Temas transversales

a) Igualdad

El CIF-OIT recopila datos desglosados por género que indican la participación de las mujeres en las actividades de formación organizadas por el Centro y pone un gran énfasis en la consecución de la igualdad de género. ACTRAV-Turín contribuye a este objetivo mediante: i) la selección de las participantes; ii) la selección de expertas; iii) la promoción del empoderamiento de las dirigentes sindicales; iv) la introducción de la perspectiva de género en las diferentes sesiones temáticas, y v) el hecho de tener un punto focal para las cuestiones de género. Los datos estadísticos sobre la participación de las mujeres en los cursos realizados por ACTRAV se muestran mediante gráficos y tablas en el Anexo 5. El siguiente cuadro muestra la evolución de la participación de las mujeres sindicalistas en los cursos de ACTRAV-Turín en el período 2005-2015.

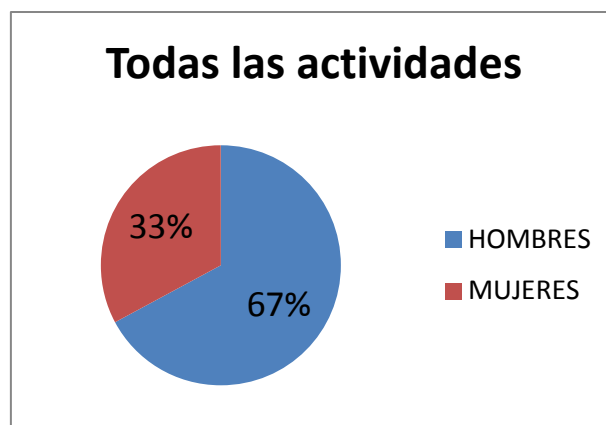


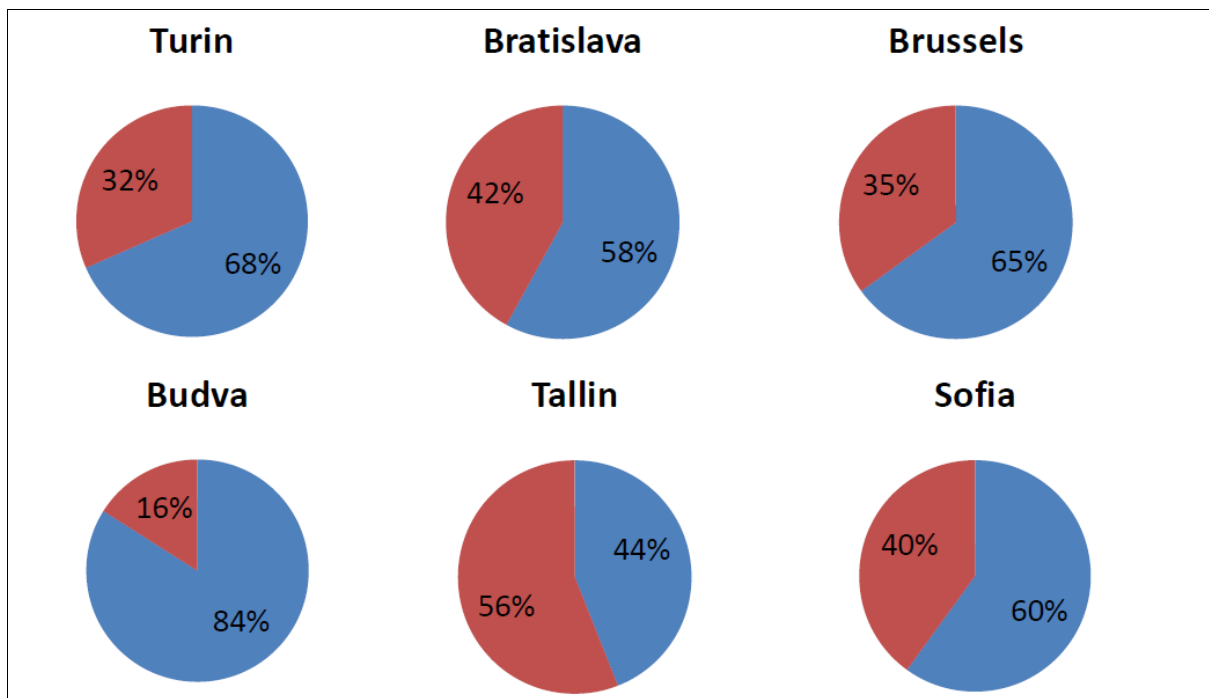
En un periodo de 10 años, ACTRAV ha mostrado una evolución estable de la participación de mujeres en todas sus actividades. Las fluctuaciones se deben principalmente a las actividades que están vinculadas a proyectos o a los cursos a medida, donde no se aplica el procedimiento de candidatura estándar (una mujer y un hombre candidatos por beca). Hay varios ejemplos a este respecto; por ejemplo, en el sector del automóvil, se organizó un curso para la red mundial de FIAT Chrysler con 64 participantes (53 hombres y 11 mujeres, o un 17 por ciento). En este tipo de actividades, resulta difícil insistir en la participación de mujeres, puesto que el objetivo es lograr la participación de una persona responsable de un área técnica en la organización nacional, de modo que el puesto prevalece ante las consideraciones de igualdad entre los géneros.

Por otro lado, en 2015 los cursos regulares alcanzaron un 48 por ciento de participación femenina, con unos resultados regionales medios cercanos al objetivo del 50 por ciento, excepto en el caso de Europa. En la actividad para los Estados Árabes, de 15 participantes, 8 eran mujeres, es decir, un 53 por ciento. Las actividades en las regiones se enfrentan al reto de lograr el equilibrio entre los géneros, dado que en algunos casos están vinculadas a proyectos o se realizan a medida. Sin embargo, en las actividades estándar alcanzamos un 50 por ciento de participación femenina, como en el caso de África.

Ejemplo del proyecto financiado por la UE sobre Trabajo decente para los trabajadores de los servicios públicos

Se organizaron seis actividades de formación en el marco de este proyecto, alcanzando un total de 213 participantes (143 hombres y 70 mujeres) procedentes de Europa Central y Oriental y Turquía. El proyecto estaba dirigido a representantes sindicales de los sectores siguientes: sanidad, administración pública, defensa, seguridad social, energía y sectores relacionados. En su mayoría, asistieron a las actividades líderes sindicales y miembros de órganos competentes. La experiencia de este proyecto muestra que los puestos de alto nivel a escala nacional están ocupados por hombres, por lo que el desequilibrio de género entre los participantes es el reflejo de la realidad nacional. No obstante, existen diferencias subregionales. Los mejores resultados en cuanto a participación femenina fueron los de los Estados Bálticos (Estonia, Letonia, Lituania) con un 56 por ciento de representación femenina. Las estadísticas de género fueron transmitidas a la Federación Europea de Sindicatos de los Servicios Públicos para su información y seguimiento. Cabría plantearse un proyecto de gran escala sobre la promoción de la igualdad entre los géneros en los sindicatos de los servicios públicos como manera de abordar esta cuestión en la futura formación dirigida a esta zona geográfica.





Ejemplo de buena práctica: Incorporación de las perspectivas de igualdad entre los géneros y de no discriminación en las NIT con financiación del Fondo de innovación

La Incorporación de las perspectivas de igualdad entre los géneros y de no discriminación en las NIT fue una propuesta conjunta del Programa de actividades para los trabajadores y del Programa para las normas internacionales del trabajo, los derechos laborales y la igualdad entre los géneros que respondía al objetivo principal de la Convocatoria de propuestas para el Fondo de innovación 2015 del CIF-OIT para ampliar el alcance de las actividades de formación y aprendizaje del Centro entre las mujeres a través de la elaboración de planes de estudios innovadores y sensibles a las cuestiones de género. Los dos programas diseñaron conjuntamente i) nuevos programas de estudios para un curso mixto sobre las NIT; ii) investigaciones sobre las cláusulas de igualdad y diversidad en los códigos del trabajo y los convenios colectivos nacionales; iii) un informe con datos sobre la igualdad y la no discriminación de la CEACR y iv) nuevos materiales de formación.

b) Las NIT con especial atención a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva

La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva son temas centrales en las actividades del Programa y existe una buena cooperación de larga data sobre estas cuestiones con los programas técnicos del CIF sobre Normas internacionales del trabajo, derechos en el trabajo e igualdad de género (NIT-GEN) y el programa de Protección social, gobernanza y tripartismo. En principio, las sesiones sobre libertad de asociación y negociación colectiva, junto con una introducción a las normas internacionales del trabajo y su mecanismo de control, se incluyen como un componente obligatorio en todos los cursos regulares. La libertad de asociación y la negociación colectiva se encuentran integradas en todos los proyectos de formación y en la gran mayoría de las actividades de formación a medida. En el Anexo 2: Resumen de las descripciones de los cursos de 2014, en el que se presentan los títulos de las principales sesiones de todos los cursos, se observa claramente que la libertad sindical y la negociación colectiva son temas que se abordan con regularidad en la formación.

En los últimos años estos temas han ido cobrando importancia progresivamente para el Programa, a través de actividades específicas dirigidas al fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para la organización de los trabajadores, incluso en zonas marginadas del mercado de trabajo, y, en cooperación con las federaciones sindicales mundiales, en las empresas multinacionales y sus cadenas de suministro. También se ha prestado mayor atención a las capacidades de negociación colectiva y al análisis de sus resultados económicos.

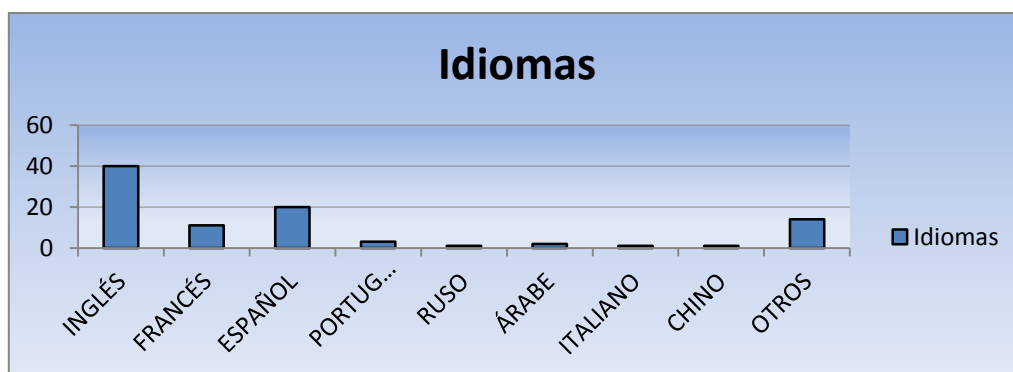
B.9 Metodología de formación

Durante años, el programa ha utilizado metodologías de formación y aprendizaje cada vez más activas. La mayoría de las actividades de formación presenciales están diseñadas de tal manera que los participantes se implican activamente en la formación antes del inicio del curso, principalmente a través de las tareas previas al curso. Estas tareas pueden ser informes nacionales o recopilaciones de datos sobre un tema específico, recopilaciones de cuestionarios en línea, preparaciones de presentaciones de PowerPoint o estudios de casos que se presentan durante el curso. En algunos cursos, los coordinadores de las actividades analizan los datos y, en otros, este trabajo lo realizan investigadores que llevan a cabo análisis, informes o estudios comparativos basados en las contribuciones de los participantes, que luego se distribuyen a los mismos como documentación. Los cursos combinan sesiones teóricas a cargo de destacados expertos con sesiones de formación interactiva en las que los participantes trabajan en pequeños grupos con determinadas tareas predefinidas. Los grupos de trabajo permiten la participación activa de todos los miembros del grupo y promueven las lluvias de ideas, el intercambio de experiencias, la comparación y el contraste de las aportaciones nacionales y la búsqueda de denominadores comunes e ideas compartidas para acciones e iniciativas futuras. Todos los cursos regulares y la mayoría de los cursos adicionales incluyen la elaboración de planes de acción individuales por parte de los participantes al final de la formación presencial. Los planes de acción están diseñados para garantizar la aplicación a escala nacional de los conocimientos adquiridos en la formación. En la mayoría de las actividades de formación, se invita a representantes sindicales de otros países u organizaciones internacionales a presentar casos de buenas prácticas y, de ese modo, contribuir al intercambio de conocimientos, a la creación de redes y a la cooperación internacional. En la medida de lo posible, el Programa ofrece formación en varios idiomas locales, lo que permite a los participantes superar la barrera del idioma y ayuda a garantizar que tengan el perfil adecuado, al poder seleccionarlos por su función y competencia en lugar de por criterios lingüísticos.

B.10 Material de formación e idiomas

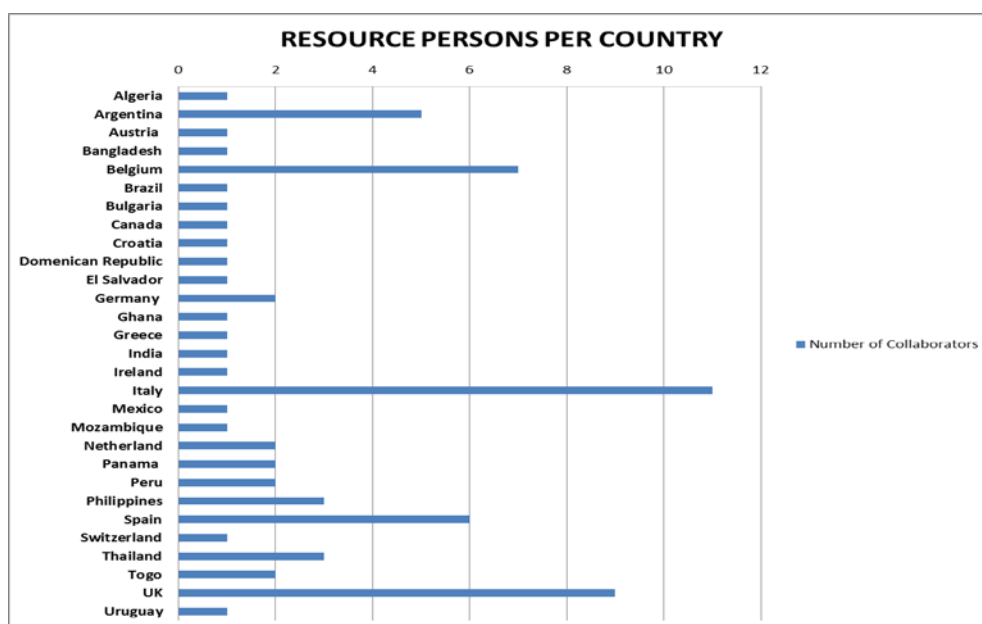
Durante 2015, el Programa siguió revisando, actualizando y desarrollando sus materiales de formación. Una de las publicaciones más importantes fue el manual de ACTRAV OIT sobre la formación de formadores sindicales titulado "Educating for Union Strength" como parte del proyecto regional para Asia de la OIT. En las Américas, se desarrollaron varias guías de formación en español centradas en cuestiones como el uso de productos agroquímicos en la economía informal y las políticas de empleo para la igualdad. En el marco del proyecto EPSU, el manual de formación sindical sobre diálogo social se imprimió en albanés, checo y rumano. Se facilitaron doscientos cincuenta ejemplares multilingües en formato CD ROM. La lista de publicaciones está disponible en el Anexo 13.

ACTRAV imparte formación en distintos idiomas de trabajo. Las actividades de formación se realizan principalmente en inglés, español y francés con traducción simultánea en idiomas como el portugués, el árabe, el ruso, el chino y el italiano. En el marco de los proyectos de la UE, se suele proporcionar interpretación simultánea en idiomas de Europa Central y Oriental y en turco. En 2015 se tuvieron en cuenta, entre otros, los siguientes idiomas: albaniano, búlgaro, croata, estonio, rumano, checo, eslovaco, húngaro, polaco, serbio y turco.



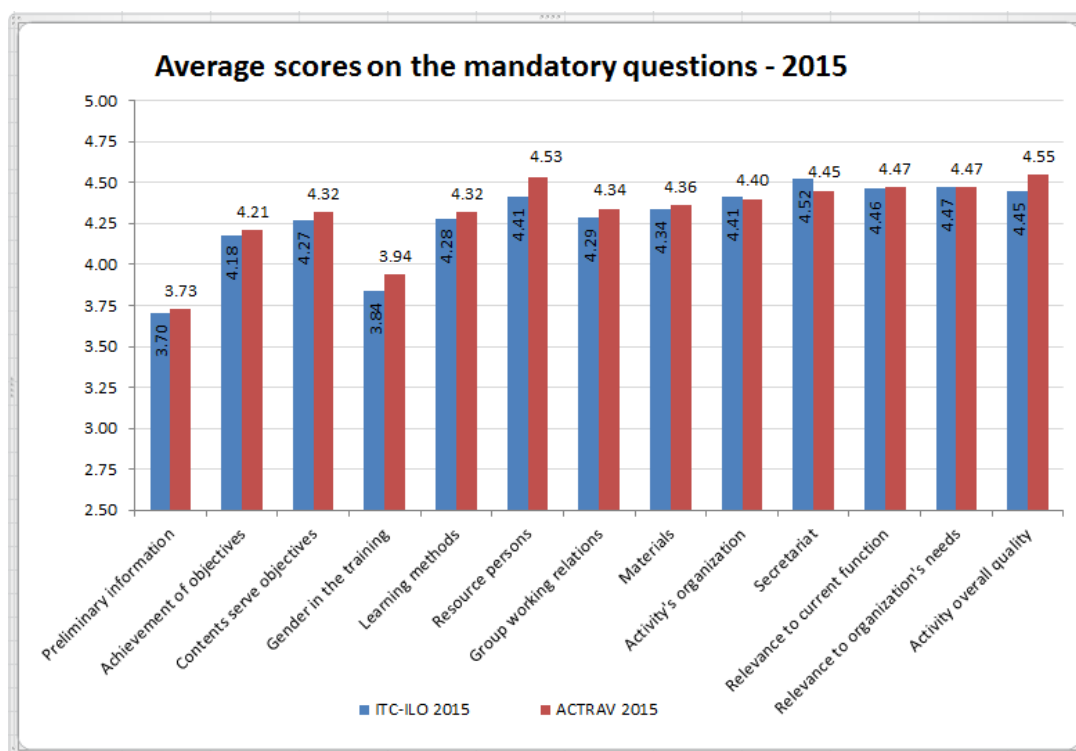
B.11 Expertos

Para la realización de sus cursos de formación, el Programa emplea a expertos de ACTRAV-Turín, especialistas de la sede y de las oficinas regionales de ACTRAV, expertos de los programas técnicos del CIF-OIT y de los departamentos y oficinas de la OIT, así como colaboradores externos. La mayoría de las actividades de formación se realizan con la colaboración de líderes, especialistas técnicos y otros expertos de organizaciones sindicales e institutos de formación nacionales, regionales e internacionales. Si consideramos el volumen global de las actividades de formación realizadas en 2015 (55 actividades para 1 567 participantes), el Programa empleó a alrededor de doscientos expertos. La gran mayoría de los expertos procedían de la OIT, del CIF-OIT, de sindicatos y otras instituciones, y su contratación fue mayoritariamente local. El siguiente diagrama muestra las veintinueve nacionalidades distintas de los expertos no pertenecientes a la OIT para los que ACTRAV pagó viajes, alojamiento y/o tasas.

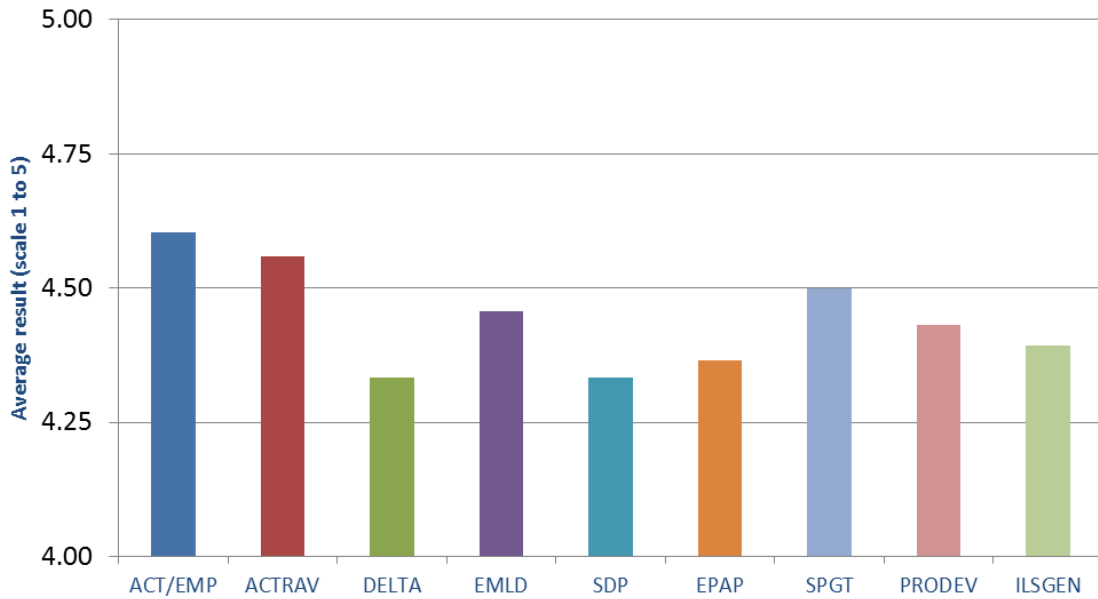


B.12 Evaluación

La calidad de la formación de todos los programas técnicos del Centro se evalúa a través de cuestionarios estándar al final de los cursos. Los cuestionarios son anónimos. Se pide a los participantes que califiquen, en una escala de 1 (escaso) a 5 (excelente), la actividad de formación de acuerdo con varios parámetros. Las puntuaciones medias sobre las preguntas obligatorias se muestran en el siguiente gráfico: información preliminar (3,73), consecución de los objetivos (4,21), adecuación de los contenidos a los objetivos (4,32), integración del género en la formación (3,94), métodos didácticos (4,32), expertos (4,53), relaciones de trabajo en el grupo (4,34), materiales (4,36), organización de la actividad (4,40), secretaría (4,45), pertinencia para su función actual (4,47), adecuación a las necesidades de la organización (4,47) y calidad general de la actividad (4,55).



Según el Marco de aplicación de la estrategia del Departamento de formación (2016-2017), la satisfacción del cliente respecto a las actividades del Departamento de formación ha sido alta en general; en promedio, los participantes puntúan la calidad de su experiencia con un 4,27 sobre una escala del 1 al 5. En comparación directa, los niveles de satisfacción más altos registrados corresponden a las actividades de formación y aprendizaje de ACT/EMP y ACTRAV, como muestra el diagrama siguiente.

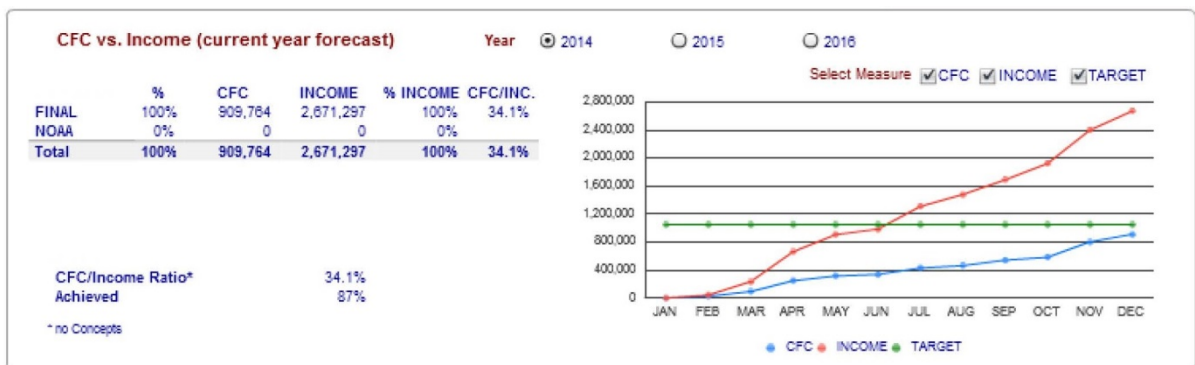


Fuente: Función de control de calidad de la Oficina del director de formación, cifras de 2015.

B.13 Informe financiero

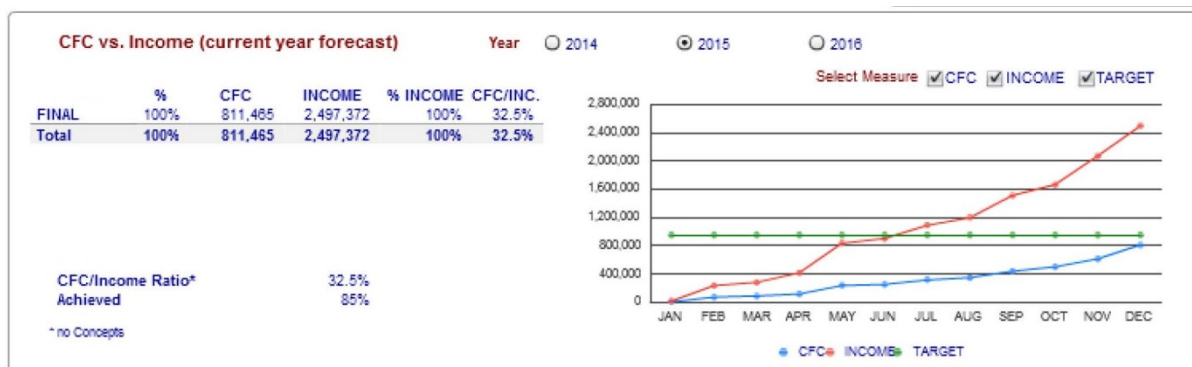
En el periodo examinado, el importe total de los ingresos del Programa ascendió a 2 452 372 euros después de los ajustes contables, con una contribución a los costes fijos del 31,3 por ciento. En comparación con 2014, cuando los ingresos ascendieron a 2 671 297 euros, los ingresos de 2015 fueron inferiores en 218 925 euros. El objetivo de CFC de 950 000 euros fijado para ACTRAV en 2015 demostró ser difícil de alcanzar debido al hecho de que el Programa trabajó durante 11 de los 12 meses con un miembro de personal menos en el nivel P5. Antes del ajuste financiero, el CFC ascendía a 811 465 euros (estadísticas IBI del 29 de febrero de 2016), reduciéndose después del ajuste financiero a 766 465 euros (estadísticas IBI del 11 de marzo de 2016). Las siguientes estadísticas IBI permiten comparar las cifras de 2014 y 2015. Los datos de 2015 se presentan antes y después del ajuste contable.

INGRESOS Y CFC ACTRAV 2014



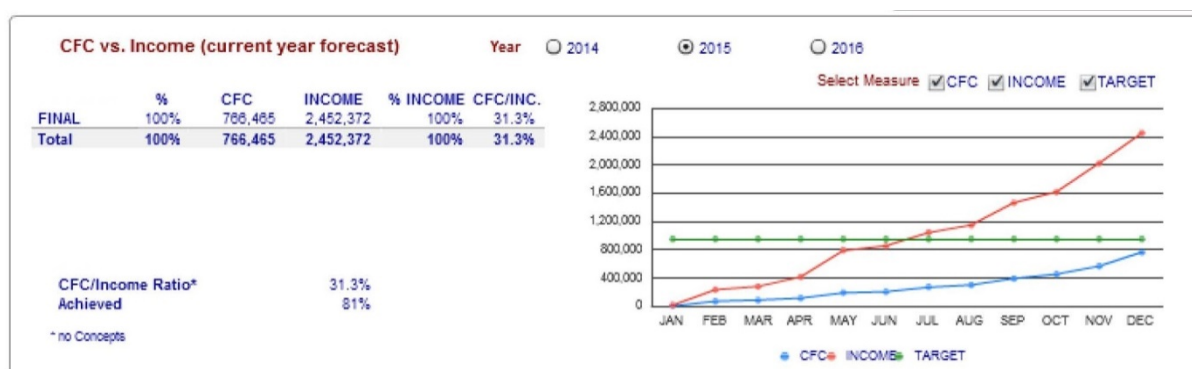
Fuente: Estadísticas IBI, 11 de marzo de 2016

INGRESOS Y CFC ACTRAV 2015 ANTES DEL AJUSTE CONTABLE



Fuente: Estadísticas IBI, lunes, 29 de febrero de 2016

INGRESOS Y CFC ACTRAV 2015 DESPUÉS DEL AJUSTE CONTABLE



Fuente: Estadísticas IBI, 11 de marzo de 2016

Cabe destacar que el Programa empezó el año 2015 con una brecha financiera significativa, mayoritariamente debida a la reducción de la contribución italiana, así como de la asignación de CTPO. Las asignaciones que llegaron poco a poco a lo largo del año no permitieron una gestión adecuada y dieron lugar a la cancelación y al aplazamiento de la ejecución de varias actividades de formación. El CTPO regional se fue recuperando a lo largo del año.

FONDOS ANUALES RECIBIDOS POR ACTRAV-OIT, POR TIPO DE FONDO

	2014	2015	DIFERENCIA
Contribución italiana	300 000 €	180 000 €	-120 000 €
CTPO/CT/ACTRAV	549 591 €	653 702 €	
CTPO/CT/REGIONAL	234 000 \$	263 516 \$	29 516 \$
Varios OIT	53 009 €	149 017 €	96 008 €
Cautivos (asignación especial ACTRAV/ACTEMP)	718 858 €	549 000 €	-169 858 €
Asignación especial del Dept. Trg.		179 556 €	
Contribución proyectos	761 844 €	614 589 €	-147 255 €
Autopago	17 500 €	20 923 €	3 423 €

AÑO	AÑO	2015 antes del ajuste contable	2015 después del ajuste contable
INGRESOS TOTALES	2 671 297 €	2 497 372 €	2 452 372 €
CONTRIBUCIÓN A LOS COSTOS FIJOS	909 764 €	811 465 €	766 465 €
% CCF DE LOS INGRESOS	34,1%	32,5%	31,3%

El Anexo 3 (Actividades de 2015 divididas por regiones), el Anexo 7 (Actividades financiadas o cofinanciadas por ACTRAV) y el Anexo 7 bis (Actividades financiadas o cofinanciadas por la contribución voluntaria de Italia) proporcionan datos sobre las fuentes de financiación utilizadas para la ejecución del Plan de trabajo de 2015.

El 2015, la financiación vinculada a proyectos fue cerca de un 20 por ciento inferior a la del año anterior. El cuadro siguiente muestra la financiación procedente de proyectos.

Contribución de los proyectos en 2015	
Bangladesh	70 185 €
Valonia	33 454 €
UE	430 950 €
SIDA	80 000 €
TOTAL	614 589 €

B.14 Informes regionales

ÁFRICA

Contexto y estrategia de formación

África es el segundo país del mundo con crecimiento más rápido después del Sureste de Asia. La mejora de la gestión y la gobernanza macroeconómica, la inversión en infraestructuras, los vínculos de inversión y de comercio diversificados con las economías emergentes, la mejora de la integración regional y las colaboraciones comerciales diversificadas dentro del continente, la urbanización rápida, el crecimiento de la clase media y el aumento de la demanda agregada son los principales impulsores de este crecimiento.

Propulsada por este desarrollo, y en colaboración con el resto del mundo, África ha logrado grandes avances en sanidad, educación y mitigación de la pobreza. Para empezar, la proporción de nuevas infecciones por VIH ha caído en picado. Otro aspecto importante es que las madres africanas tienen hoy mayores probabilidades de supervivencia al parto y de tener bebés sanos. Además, las muertes debidas a la malaria se han reducido drásticamente, salvando las vidas de millones de niños africanos. Del mismo modo, se ha sacado a millones de personas de la pobreza extrema, y África ha liderado al mundo en cuanto al número de niños enviados a la escuela. Para expresarlo sucintamente, cada vez más hombres, mujeres y niños africanos viven hoy dignamente y con esperanza.

Sin embargo, incluso con el denominado progreso impresionante de África, muchos de estos logros se apoyan sobre bases muy frágiles que incluyen los flujos financieros ilícitos sin precedentes del continente, estimados en más de 50 000 millones de dólares anuales, la vulnerabilidad a los choques externos como la caída del precio de las materias primas, la atroz crisis financiera mundial y la inestabilidad de la moneda, el aumento de la deuda africana en dólares debido al incremento del tipo de interés de los Estados Unidos, con el consiguiente problema de los altos costos de reembolso, los acontecimientos climáticos extremos como la intensa sequía que afectó a los países del Cuerno de África y del Sur de África. dejando a millones de personas con una necesidad desesperada de ayuda alimentaria, las guerras y conflictos que siguen abiertos en algunos países, el desempleo masivo y el subempleo, debidos en gran medida a la alta tasa de analfabetismo y al gran ejército de trabajadores poco cualificados, la corrupción desenfadada en las altas y bajas funciones, la promulgación de políticas y regulaciones favorables a las empresas que afianzan la falta de respeto hacia los derechos laborales, en especial hacia los relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Basta decir que la reciente crisis del Ébola que se abatió sobre Sierra Leona, Liberia y Guinea, así como la caída continua precio de las materias primas (minerales, gas y petróleo), la degradación medioambiental, la dolorosa caída de la calidad de vida y la brecha creciente entre ricos y pobres son ejemplos flagrantes de la fragilidad económica de África.

Además, paralelamente a la nueva riqueza del continente, cientos de millones de africanos siguen enfrentándose a abominables tragedias humanas. El continente alberga al 50 por ciento del 10 por ciento de la población mundial que sigue atrapada en la pobreza extrema, y también cuenta con dos tercios de las 2,5 millones de mujeres que mueren cada año por problemas de parto, así como otros millones que mueren innecesariamente por accidentes o enfermedades profesionales que podrían prevenirse. Por otro lado, una quinta parte de la población africana carece de empleo, y muchos africanos siguen viviendo hacinados en barrios de chabolas sin electricidad ni agua corriente, sobreviviendo con apenas una comida diaria, un nivel de pobreza que supone un fuerte golpe a la dignidad humana.

La crisis persistente del empleo juvenil que azota a los países africanos conlleva altos costos sociales y económicos. Ésta supone una amenaza para el tejido social, contribuyendo a altos niveles de pobreza y fomentando el malestar social, la inestabilidad política, la inseguridad, la informalidad y una migración sin precedentes. Además, la disminución de sus potenciales de crecimiento y desarrollo debidos al desaprovechamiento de un capital humano y medioambiental valioso y escaso, reduce la innovación y la creatividad en la economía. Todo ello también amenaza la sostenibilidad de la solidaridad intergeneracional y de los sistemas de pensiones, socavando la fe de los jóvenes en los sistemas socioeconómico y político actuales.

Estos retos son cuanto menos descomunales y seguirán atormentando a África hoy y durante décadas si los ciudadanos fracasan en su responsabilidad colectiva de enfrentarse a ellos. La necesidad para el continente de generar más millones de empleos decentes de los que está generando ahora mismo es esencial para superar adecuadamente estos desafíos. El éxito de esta empresa dependerá de desencadenar un crecimiento económico cuyos beneficios no sean solo para unos pocos de las categorías superiores, sino para la mayoría, porque uno de los elementos esenciales de la dignidad es poder vivir una vida decente. Ésta empieza por un trabajo decente y requiere la presencia de comercio, de inversión y el respeto de la justicia social, así como la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los derechos a la libertad de

asociación y a la negociación colectiva, que todavía se encuentran muy lejos de la inmensa mano de obra africana que opera en la economía informal.

Deben desarrollarse estrategias para cerrar la brecha de capital humano, basándose en el respeto de los derechos de los trabajadores y en una cultura de inclusión social y de gobernanza inclusiva, asociados a una institucionalización del diálogo social. También deben abordarse las carencias del crecimiento africano en infraestructuras físicas y manufactureras. Además, existe una necesidad urgente de repositionar a África en las cadenas de valor mundiales, facilitando el comercio de bienes y servicios internacionales y regenerando el movimiento sindical para garantizar que funcione como una fuerza compensadora independiente, unida y eficiente, capaz de avanzar y de defender la causa de los trabajadores con todo su empeño.

En este contexto, ACTRAV-Turín siguió contribuyendo a los esfuerzos de desarrollo de la capacidad de los sindicatos de África a través de una oferta de actividades de educación y formación dirigidas a diversos grupos destinatarios con el fin de fortalecer la influencia de los sindicatos en la toma de decisiones a través de su participación efectiva en el diálogo social, establecido a través de mecanismos bipartitos y tripartitos a todos los niveles. En general, ACTRAV-Turín realizó ocho actividades de formación, incluyendo dos cursos regulares celebrados en el Centro de Turín, cinco actividades que se llevaron a cabo en el terreno y un curso de formación a distancia coordinado desde Turín. Un total de 162 participantes, entre ellos 78 mujeres sindicalistas (el 48,14 por ciento), asistieron a estos cursos. El cuadro de abajo muestra el resumen de los cursos realizados:

Nº	Título	Lugar	Fechas	Participantes	Idiomas	La evaluación
1	Políticas sindicales para la generación de trabajo decente para los trabajadores jóvenes	Turín	16 -27 de febrero de 2015	17 (8 ♀)	EN/PT	4,45
2	Trabajo decente, empleos verdes y desarrollo sostenible	Turín	29 de agosto - 9 de septiembre de 2015	17 (7 ♀)	EN/FR	4,64
3	Formación de seguimiento de las estrategias de comunicación del siglo XX para los sindicalistas encargados de la comunicación	Lomé	11-15 de mayo de 2015	20 (8 ♀)	FR	4,51
4	Fortalecimiento de capacidades de organización y estrategias innovadoras para la renovación sindical	Lomé	11-15 de mayo de 2015	19 (9 ♀)	EN	4,52
5	Formación sindical sobre la formalización de la economía informal: conceptos, componentes y estrategias de elaboración de políticas.	Accra	10 -14 de agosto de 2015	20 (9 ♀)	EN/FR	4,32
6	Seminario regional de evaluación y seguimiento sobre el fortalecimiento de las capacidades sindicales en materia de protección social	Kinshasa	16 -20 de noviembre de 2015	20 (8 ♀)	FR	4,39
7	Fortalecimiento y expansión de las redes sindicales para la promoción y la defensa de los derechos de los trabajadores con una atención especial al mecanismo de control de la OIT	Dakar	23 -24 de noviembre de 2015	31 (17 ♀)	EN/FR/PT	4,23
8	Formación sindical a distancia sobre SST para África	-	21 de septiembre - 20 de noviembre de 2015	18 (11 ♀)	EN	-

Planificación y coordinación de las actividades de formación

Los cursos realizados en 2015 se determinaron a través de un proceso de consulta entre el Responsable regional para África (ACTRAV), los especialistas regionales de ACTRAV para África, la CSI-Africa, la OUSA y sus afiliados respectivos. Los perfiles de los grupos destinatarios se utilizaron como puntos de referencia para determinar el alcance de la formación, el programa de estudios y la selección de expertos. Los programas se organizaron en torno a problemas, en lugar basarse únicamente en temas, y estos problemas reflejaban las preocupaciones de los sindicatos respecto a los principales desafíos que afectan a la población activa y al mundo del trabajo en general. Las actividades de formación se desarrollaron de conformidad con el mandato fundamental de la OIT, tal y como se articula en los cuatro objetivos estratégicos, interconectados y mutuamente inclusivos, del Programa de Trabajo Decente.

Los objetivos y finalidades específicas de los cursos determinaron la creación de unos productos y materiales de formación que no sólo cubrían los aspectos técnicos sino que también abordaban las preocupaciones y necesidades más profundas de los sindicatos africanos en el contexto de las grandes desafíos a los que se enfrentan los trabajadores, el mundo del trabajo y la sociedad en su conjunto. Las sugerencias y aportaciones de miembros del personal de diversos departamentos técnicos del CIF-OIT (EPAP, EMLD, SPGT y SDP), la OIT (ACTRAV, NORMS, Empleos verdes y YEP), PNUD-Brasil, PNPS-DRC, Agrindustria-Italia, Frutto Permesso-Italia, la CSI, Sustainlabor, los centros sindicales nacionales belgas (CSC, CGSLB y FGTB), la Federación de Sindicatos de Austria, CCOO-España, CGIL-Italia, CSI-África, la OUSA, OTM-CS y TUC-Ghana, que participaron como expertos, dieron forma a las estructuras, contenidos y horarios de los cursos de formación.

Cooperación y asociaciones

La OIT, ACTRAV-Ginebra, la Comunidad valona, la Federación de Sindicatos de Austria y el Gobierno de Italia fueron nuestros principales socios cooperantes durante el periodo examinado. Sólo pudimos realizar un par de actividades programadas basadas en el apoyo financiero y la asistencia que recibimos de la CSI-África, de la OIT-Dakar y de OIT-ACTRAV.

Todas nuestras actividades en el terreno, excepto una, se celebraron en el Centro de conferencias de la CSI-África en Lomé y en el Kwame Nkrumah Africa Labour College de la OUSA en Accra. Esto nos permitió aprovechar los servicios de sus profesionales, que actuaron como facilitadores en los cursos realizados en sus locales respectivos.

Evaluación, observaciones y enseñanzas extraídas

Los cursos de formación realizados en 2015 se centraron ampliamente en los temas prioritarios de ACTRAV importantes para los sindicatos africanos, como el empleo juvenil, los empleos verdes y el desarrollo sostenible, la organización y la renovación sindical, la transición de la economía informal a la economía formal, el mecanismo de control de la OIT, la seguridad y salud en el trabajo, la comunicación y la evaluación del impacto. Estos cursos contribuyeron a mejorar las capacidades intelectuales de los participantes, constituyendo un valor institucional añadido que sigue ayudando a los representantes sindicales a articular de manera efectiva y eficiente argumentos contundentes a favor de los trabajadores en los foros bipartitos y tripartitos de diálogo social, especialmente en los

programas de trabajo decente por país actuales, en los consejos económicos y sociales nacionales y en los comités paraestatales con representación sindical.

Además, la impartición de estos cursos ha ayudado a revigorizar la promoción de los sindicatos y las campañas para una Transición justa en pos de un desplazamiento gradual de los países africanos hacia una economía más verde que impulse un enfoque equilibrado entre el crecimiento económico, el progreso social sustentado por el respeto hacia el trabajo decente y la conservación medioambiental. Además, estas plataformas de formación fueron oportunidades para el fortalecimiento de las interacciones y la profundización de la cooperación entre los sindicalistas africanos lusófonos, anglófonos y francófonos, especialmente en relación con la necesidad de una renovación y una unificación sindical y el desarrollo estratégico de las perspectivas del trabajo organizado para responder adecuadamente a los retos generados por la globalización y los procesos de integración regional en África. La red de educadores voluntarios existente, con sus competencias de comunicación y facilitación altamente desarrolladas, adquiridas mediante su participación en estas actividades de formación, está apoyando los esfuerzos de los sindicatos para potenciar el impulso que ya se ha generado con la realización de los cursos.

Los planes de acción individuales desarrollados por los participantes en cada actividad eran los medios necesarios para la transferencia de los conocimientos y las competencias a sus respectivas centrales sindicales nacionales, organizaciones sindicales sectoriales, lugares de trabajo y comunidades con el fin de conseguir un efecto multiplicador. Mediante la ejecución de estos planes de acción, los sindicatos están no solo renovándose y mejorando gradualmente su capacidad de captación de nuevos miembros, sino también favoreciendo la implicación de los miembros y su compromiso constructivo para la definición y la gestión del programa de sus sindicatos. Además, han ayudado a incrementar la visibilidad y la importancia del papel de los sindicatos en el ámbito social y económico.

Las diferentes redes establecidas por los participantes quedan como plataformas para continuar con el compromiso, la discusión y la reflexión respecto a los temas tratados en los cursos que se han llevado a cabo. Se espera que esto ayude a impulsar el activismo de los miembros, algo fundamental para el funcionamiento del movimiento sindical como fuerza compensatoria eficaz. Los conocimientos y competencias adquiridos por los participantes se están transfiriendo a otros grupos mediante la realización de actividades de formación semejantes en los lugares de trabajo para conseguir un efecto multiplicador y un gran impacto de manera rentable.

Desafíos

A continuación se presentan los importantes desafíos que deberían abordarse en el próximo periodo:

- La capacidad de realización, el efecto multiplicador y la visibilidad general del impacto de nuestras actividades de formación en África están quedando desdibujadas por la falta de integración real entre los planes de acción y los especialistas en el terreno de ACTRAV y las estructuras sindicales regionales y subregionales. La armonización de los planes de acción basada en una estrategia clara de cofinanciación podría ayudar sacar el máximo partido de los escasos recursos disponibles, evitar la duplicación y lograr unos mejores resultados.

- En cuanto a la escasez de recursos, es importante destinar proyectos específicos a la región como estrategia para obtener recursos adicionales que permitan satisfacer las demandas de formación crecientes de los sindicatos.
- La ausencia de infraestructura informática con capacidad para realizar videoconferencias en las instalaciones donde se llevan a cabo nuestras actividades en el terreno plantea un serio desafío y requiere una atención urgente para que podamos seguir aprovechando las competencias de los distintos programas técnicos en el CIF, la OIT, la CSI y en cualquier otro lugar de manera más rentable.
- El recién reactivado programa de formación a distancia para África tiene que fortalecerse a través de la formación de formadores y el desarrollo de productos, materiales y herramientas de aprendizaje.
- Es necesario mejorar los mecanismos y las estrategias de coordinación de las actividades de seguimiento para conseguir un efecto multiplicador y un mayor impacto.

LAS AMÉRICAS

Contexto y estrategia de formación

El Centro de Turín tiene un papel fundamental en la promoción de equipos sindicales en áreas vinculadas con el Trabajo Decente, incluyendo la transversalidad de género, así como en la creación de redes sindicales de trabajo conjunto con la academia, con miembros de la sociedad civil y en particular con representantes de los pueblos indígenas. En América Latina se ha hecho un esfuerzo por mejorar las metodologías participativas tanto en la elaboración de materiales didácticos así como en la gestión de procesos de formación que se trabajan de manera sistemática por áreas estratégicas vinculadas de manera especial al programa de la Conferencia Internacional del Trabajo para fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales para participar de manera calificada en las discusiones.

Las Escuelas de Trabajo Decente responden a esta estrategia y se presentan como un instrumento dinámico en el que se incorporan nuevos materiales de acuerdo con las áreas prioritarias que marcan nuestra agenda de trabajo.

Sigue siendo una necesidad contar con equipos sindicales regionales, en las áreas vinculadas al trabajo decente, diseñando e implementando, por tanto, nuestros planes de trabajo en un marco de coordinación y cooperación con organizaciones sindicales a nivel internacional y nacional, y tanto con centrales como con federaciones sindicales internacionales, en la lógica de definir procesos de formación sobre áreas temáticas estratégicas vinculadas con la promoción del trabajo decente, en sus cuatro componentes y de manera articulada, un instrumento esencial para ello es el programa “Trabajo Decente al Cubo” y las “Escuelas de Trabajo Decente” como herramientas de apoyo al aprendizaje y al fortalecimiento de procesos de formación sobre prioridades identificadas por el mandante sindical y por el Consejo de Administración de la OIT.

Planificación y coordinación de actividades de formación

Como en años anteriores todos los cursos regulares desarrollados en Turín son previamente definidos por el Comité de formación sindical, en cuyas reuniones participa la Dirección de ACTRAV. La ejecución de dichos cursos son necesariamente coordinados con ACTRAV Regional y Ginebra, contando con la participación tanto en el diseño como en la implementación de los colegas correspondientes.

Por lo que respecta a las actividades en el terreno como siempre la definición coordinada de los planes de trabajo de ACTRAV Regional con Turín, y la cofinanciación de actividades, ha dado buenos resultados, representando una ventaja indudable a la hora de sumar esfuerzos y ganar en eficiencia. Esta sinergia se ha concretado en los siguientes ámbitos:

- La profundización en la formación sobre normas internacionales del trabajo, con atención a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y desde una perspectiva tanto general como sectorial.
- Se completaron los módulos de formación sobre las Políticas de Empleo que ahora hacen parte de la Escuela de Trabajo Decente los cuales fueron validados por sindicalistas de la región en actividades a distancia y presenciales.
- Proceso de formación sobre políticas de empleo en el marco del trabajo decente.
- Ratificación y aplicación de las Normas Internacionales referidas al trabajo doméstico (C.189) y pueblos indígenas (C.169).
- La realización de actividades sobre empresas multinacionales, subcontratación y cadenas de valor, así como sus efectos sobre el trabajo decente.
- Organización sindical y condiciones de trabajo, desde el protagonismo de la juventud trabajadora de Las Américas.
- El trabajo en formación con Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs - GUFs) en diferentes ámbitos (p.e.: normas internacionales, empresas multinacionales; pueblos indígenas) fortaleciendo además la coordinación de éstas con la Confederación Sindical Americana – CSA.

Igualmente la planificación de la formación a distancia, ha sido funcional a la programación de ACTRAV, y su convocatoria, ejecución y desarrollo se ha hecho conjuntamente con la Región.

En coordinación con la Oficina para Centro América y Caribe, y gracias al apoyo noruego del proyecto SIDA, se realizó una actividad subregional sobre zonas francas de exportación, donde se presentó un estudio específico en la materia. El proyecto SIDA financió también la actividad regional mencionada sobre multinacionales.

Durante 2015 se ha seguido dando la coordinación con CSA-CSI, realizada por el equipo de ACTRAV Regional-Sede y Turín, en diferentes áreas temáticas tales como: organización sindical y juventud trabajadora, políticas de empleo, normas internacionales, actividades sectoriales en el sector público, negociación colectiva y cláusulas de igualdad, entre otras.

Respecto a las Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs - GUFs), se ha trabajado con la mayoría de ellas, pero de especial relevancia ha sido la colaboración con ISP, teniendo en cuenta la fuerza ejemplificadora que debe tener el respeto a las normas y la promoción del trabajo decente, desde las administraciones públicas.

Cooperación y asociaciones

- ***Cooperación con Centros Nacionales de formación e instituciones de investigación***

Durante 2015 se han continuado realizando las visitas de estudios a Madrid con los participantes de los cursos regulares de Turín, en el marco de los acuerdos con la Escuela Sindical Confederada de Comisiones Obreras de España (CCOO), y con el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) de la Unión General de Trabajadores de España (UGT).

Un año más hay que mencionar la continuidad de los trabajos con el equipo sindical multidisciplinario de formación sindical de UOCRA-CGT de la República Argentina, así como con el Banco de Previsión Social (BPS) y el Instituto Cuesta Duarte de Uruguay, en ambos casos en diferentes áreas temáticas.

- ***Cooperación con Oficinas en el terreno y Departamentos de la Sede en Ginebra, así como con otros programas del CIF.***

En las actividades realizadas en Turín por ACTRAV se contó con la participación como ponentes de especialistas de Normas y Género del Centro, siendo muy valorada esta cooperación por los y las participantes.

Por lo que respecta a coordinaciones con otros programas del Centro para la realización de actividades conjuntas, fue de nuevo especialmente relevante la colaboración y el trabajo conjunto desarrollado con EMLD con motivo de la Academia Internacional sobre Economía Social y Solidaria cuya nueva edición tuvo lugar en Johannesburgo, que supuso continuidad y profundización de lo visto en la edición brasileña del año precedente.

Todas las actividades desarrolladas en el terreno durante 2015 han contado con la participación de especialistas de las diferentes oficinas en función del área temática a tratar, habiendo facilitado previamente las descripciones de dichas actividades y la propuesta de programa para su puesta en común, todo ello a través de ACTRAV Regional.

La mayor parte de este trabajo se ha integrado en la planificación regional como respuesta al énfasis en las “Áreas de Importancia Crítica” (AIC), y tomando en consideración las conclusiones de los diferentes equipos regionales multidisciplinarios constituidos por la Oficina Regional al respecto.

Por parte de la sede en Ginebra, se ha contado con el apoyo de departamentos tales como “Employment”, “Multi”, y “Gender, Equality and Diversity Branch (GED)” entre otros.

Evaluación, observaciones y enseñanzas extraídas.

En vista de todo lo anteriormente citado se puede concluir que durante 2015 se han cumplido los objetivos pretendidos por el Programa para América Latina y Caribe, con una adecuada ejecución de las actividades de formación habiendo sido éstas favorablemente evaluadas por los y las participantes según consta en los formularios de evaluación disponibles. Igualmente se ha dado un activo involucramiento tanto de la Oficina Regional como de la sede en Ginebra, así como otros departamentos y programas tanto de la sede como del Centro de Turín.

Se ha seguido trabajando en la lógica de procesos formativos para el fortalecimiento de las capacidades sindicales en la promoción del trabajo decente, en el marco de la propuesta integradora con la que se ha venido trabajando en este último periodo a partir de la inseparabilidad de los cuatro componentes del trabajo decente, y con la mirada puesta en la conformación de redes sindicales y equipos técnicos sindicales.

La inclusión de la transversalidad de género ha sido una característica esencial en todas las actividades, tanto en el desarrollo de cada uno de los temas como en la inclusión de sesiones específicas; la participación de mujeres sindicalistas se ha mantenido similar a otros años.

Durante 2015 las actividades realizadas en Turín han seguido contando con intercambio intercontinental con sesiones y jornadas compartidas, aspecto éste que ya se venía aplicando en años anteriores y que se profundizará en los próximos.

También durante 2015 es de destacar el trabajo coordinado entre ACTRAV y EMLD para el diseño e implementación de una “Academia” interregional en el terreno, con los buenos resultados antes mencionados. La cooperación con otros departamentos técnicos del CIF respecto al programa de estudios y a la realización de las Academias es un aspecto importante de nuestro plan de trabajo para los próximos años.

Desafíos

Derivado de todo lo expuesto los retos para el próximo período podrían sintetizarse como sigue:

- Fortalecimiento del intercambio intercontinental en las actividades realizadas en Turín, a partir de la confluencia de actividades regionales sobre temáticas comunes en fechas compartidas para trabajar conjuntamente tanto el diseño como la ejecución de las mismas.
- Fortalecimiento de la participación de mujeres sindicalistas y de la transversalidad de género en todas las actividades, aplicando criterios metodológicos adecuados para ello.
- Profundización de la colaboración con otros departamentos técnicos para la implementación de las Academias, con especial atención a aquellos ámbitos temáticos identificados como prioritarios por el Grupo de Trabajadores.
- Profundización en la coordinación con ACTRAV, tanto a nivel Regional y Subregional como a nivel de la sede en Ginebra, y especialistas en el terreno, con el objetivo de optimizar la armonización de los planes de trabajo.
- Fortalecimiento del liderazgo de ACTRAV en su capacidad de propuesta de colaboración técnica a medio y largo plazo sobre la base de proyectos internacionales, con inclusión de componentes formativos y de desarrollo de capacidades sindicales en el marco del trabajo decente.
- Continuidad y fortalecimiento del programa de formación a distancia, con especial atención a la metodología de la formación de formadores y el desarrollo de material y herramientas de apoyo al aprendizaje.
- Utilización sistemática de las “Escuelas de Trabajo Decente”, como herramienta de aprendizaje continuo que facilite el trabajo de las redes y los equipos técnico-sindicales.

Material de formación:

Durante 2015 cabe mencionar diferentes guías de formación que se han centrado en aspectos tan diferentes como el uso de agroquímicos en la economía informal, o las políticas de empleo para la igualdad.

ASIA Y EL PACÍFICO

Contexto y estrategia de formación

A pesar de los grandes avances en la reducción del número de personas que viven en situación de pobreza absoluta, Asia y el Pacífico sigue albergando más de la mitad de la población mundial en situación de pobreza extrema. La pobreza, vinculada a la desigualdad de los ingresos, se ve agravada por la incidencia creciente de las formas de empleo no permanente, así como por el aumento del desempleo y de la inactividad. En muchos lugares de Asia y el Pacífico persisten las altas tasas de empleo vulnerable: un 70 por ciento del empleo total en el Sur de Asia, más de un 40

por ciento en el Sureste asiático y más de un 30 por ciento en el Este asiático. Además, cerca del 24 por ciento de la mano de obra total se encuentra en la región que sigue viviendo con menos de 2 dólares diarios. Aparte de estos desalentadores desafíos, muchos trabajadores de la región carecen de acceso a mecanismos adecuados de protección social, y los derechos básicos de los trabajadores no están garantizados. La región de Asia y el Pacífico sigue teniendo el menor número de ratificaciones de los Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical (C.87) y negociación colectiva (C.98).

La estrategia de formación para la región tuvo en cuenta estas realidades, dando prioridad a los temas relacionados con estas situaciones y diseñando estrategias sindicales para erradicarlas. Se desarrollaron e implementaron nuevos programas destinados a aumentar y fortalecer las competencias sindicales sobre cuestiones vinculadas a la ejecución del Programa de trabajo decente, así como del programa para conseguir la justicia social, económica y medioambiental para los trabajadores. Utilizando una combinación de métodos didácticos participativos y tecnológicos, el programa en Asia y el Pacífico se centró en la promoción del respeto y el cumplimiento de las normas fundamentales de la OIT (C.87 y C.98), organizando estrategias para el desarrollo y la inclusión, los salarios, promoviendo el trabajo decente en las EMN, los derechos y la protección social de los trabajadores migrantes, la negociación colectiva, las estrategias globales de gobernanza y sindicales relacionadas con la integración económica y el comercio.

Además, las actividades de formación en la región cumplieron con las recomendaciones adoptadas por el Comité de Formación Sindical (CFS), así como con las prioridades de ACTRAV para 2014-2015. Más importante, las actividades fueron alineadas para contribuir al cumplimiento del Resultado 10: Los trabajadores tienen organizaciones sólidas, independientes y representativas dentro del Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-2015.

En 2015, se impartieron quince (15) cursos para la región de Asia y el Pacífico. Dos (2) de estos cursos se desarrollaron en Turín y el resto, trece (13) cursos, se realizaron en el terreno, incluyendo cinco (5) talleres para los sindicatos de Bangladesh.

Un total de 347 representantes sindicales de la región participaron en los cursos, entre los cuales un 39 por ciento (134 participantes) fueron mujeres. Esa cifra representa un incremento de cerca del 4,8 por ciento en el número de participantes con respecto a 2014, alcanzando el mismo porcentaje (39,57 por ciento) que en 2014 en cuanto al número de mujeres participantes. Todavía queda un gran margen para la mejora del nivel de participación femenina en los cursos, y deben realizarse mayores esfuerzos para insistir en que se respeten los criterios de captación.

Planificación y coordinación de las actividades de formación

En general, la planificación y coordinación de las actividades de formación se alineó con las recomendaciones adoptadas por el CFS, con las prioridades de ACTRAV para 2014-2015 y con el Objetivo 10 del programa y Presupuesto de la OIT para 2014-2015. Se realizaron consultas regulares y se estableció una coordinación con el responsable regional de ACTRAV para Asia y el Pacífico, con los colegas de ACTRAV en Ginebra y en el terreno para asegurar que las actividades de formación abarcaran las prioridades de la región. Siempre que fue posible, las actividades de formación, tanto en Turín como en el terreno, se impartieron con la participación de especialistas de ACTRAV. La interacción regular con el equipo de ACTRAV para Asia y el Pacífico (Ginebra y en el terreno) ayudaron a mejorar la calidad y la realización de las actividades de formación.

Al mismo tiempo, la especialización que existe en el terreno a través de los Equipos de Apoyo Técnico sobre el Trabajo Decente (EATTD) de la OIT también ofreció importantes recursos que se

aprovecharon para la planificación y la realización de los cursos de formación, especialmente en las actividades en el terreno. Esta coordinación continúa siendo importante para asegurar que los mensajes y la información impartida durante la formación se afiancen en las realidades de la región. La participación de especialistas de los EATTD en las actividades de formación debe mantenerse activamente en los cursos futuros.

Sin embargo, debido a que ACTRAV-Turín también se encargó de poner en práctica un paquete de servicios de fortalecimiento de capacidades para los trabajadores del sector de la confección textil en Bangladesh como parte de un proyecto más amplio del CIF-OIT, la interacción y coordinación con los colegas de la OIT en la Oficina de Bangladesh también fueron imperativas.

En resumen, el programa para la región aseguró la participación plena de los colegas pertinentes de ACTRAV (Ginebra y en el terreno), los EATTD y la Oficina de País (siempre que fue posible) en la planificación y coordinación de las actividades de formación. También se mantuvo el alineamiento con las políticas y las prioridades relevantes de la OIT y ACTRAV.

Este año, uno de los nuevos enfoques adoptados al impartir los cursos en la región fue el uso y el acceso al e-campus del CIF-OIT. El e-campus es el sistema de gestión del aprendizaje virtual (GAV) del CIF-OIT basado en Moodle. Éste se creó paralelamente a la plataforma de formación y se utiliza ampliamente en muchos programas del Centro. En 2015, por lo menos cinco (5) cursos utilizaron el e-campus y el soporte proporcionado in situ y, según la evaluación posterior al curso, estos cursos obtuvieron altas puntuaciones en cuanto a “información preliminar” y en “calidad general”.

Cooperación y asociaciones

- Coordinación con los centros de formación y los institutos de investigación nacionales

La cooperación con los sindicatos y sus organizaciones de apoyo solidario sigue siendo un mecanismo importante para la realización de actividades de formación en la región. Con el paso de los años, se han mantenido y establecido asociaciones con estas organizaciones para compartir costos y organizar conjuntamente una serie de cursos de formación en la región.

En 2015, se produjeron avances importantes para el programa en la región en lo referente a la cooperación, como la celebración de los 10 años de colaboración entre el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (CNSS) y ACTRAV-Turín, el aumento del apoyo de la Federación Sindical Nacional de China (FSNC) para las actividades en el terreno y la firma de un Memorando de entendimiento de 3 años con la Fundación Laboral de Corea (FLC). Estas asociaciones estratégicas deben continuar en el futuro para ampliar el alcance del programa en la región. Estos tipos de asociaciones deben continuar alineadas con las prioridades de ACTRAV y los sindicatos.

- Coordinación con otros programas del CIF-OIT, Coordinación con las oficinas en el terreno y los Departamentos de la sede de la OIT en Ginebra

En 2015, varias actividades de formación se realizaron con éxito gracias al apoyo de otros programas técnicos del CIF-OIT. El apoyo técnico proporcionado por las unidades del NIT/GEN, del SPGT y del SDP contribuyeron a mejorar el contenido y la metodología de las actividades, y fue bien recibido por los participantes de los cursos respectivos.

Además, la coordinación con la Oficina regional de la OIT para Asia y el pacífico (ROAP), la Oficina nacional de la OIT para Sri Lanka y las Maldivas y la Oficina nacional de la OIT para Bangladesh también enriquecieron la realización de las actividades correspondientes.

Actividades realizadas dentro del proyecto de Bangladesh

Bajo el proyecto marco Dhaka del CIF-OIT y la OIT, ACTRAV-Turín siguió desarrollando e impartiendo actividades de formación para las organizaciones de trabajadores en Bangladesh, centradas en dos esferas separadas pero relacionadas:

1. Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo: Formación para representantes de los trabajadores
2. Organización y negociación colectiva para el trabajo decente en el sector de la confección textil

Se realizaron varias actividades de formación que mejoraron la capacidad del grupo principal de sindicalistas, procedentes en su mayoría de sindicatos afiliados al Comité Nacional de Coordinación para la Educación de los Trabajadores (NCCWE) y al Consejo Industri-ALL Bangladesh (IBC). Los formadores recibieron los conocimientos, las habilidades y las herramientas necesarias para formar a los sindicalistas y a los trabajadores del sector de la confección textil en Bangladesh.

Se realizaron cinco (5) actividades de formación en las que participaron los casi 60 miembros del grupo principal de formadores sindicales. El siguiente cuadro describe dichas actividades:

Código del curso y fechas	Título de la actividad	Participantes	Puntuación
A3-58299 23-25/2/15	Taller de formación de formadores sobre salarios y negociación colectiva para el trabajo decente en el sector de la confección textil	37 NCCWE	3,84/5
A3-58000 29-31/3/15	Taller de formadores sobre la enseñanza y el aprendizaje para la SST/lugares de trabajo seguros	37 NCCWE	4,08/5
A3-57500 7-9/5/15	Taller de seguimiento de formadores sobre libertad de asociación, organización y legislación laboral	37 NCCWE	4,02/5
A3-58610 14-17/9/15	Taller de formación de formadores sobre legislación laboral, SST, organización de trabajadores y negociación colectiva	27 IBC	4,09/5
A3-58611 10-12/11/15	Taller de formadores sobre la enseñanza y el aprendizaje para la SST/lugares de trabajo seguros	27 IBC	4,05/5
Promedio			4,02/5

En vista de los resultados de la evaluación posterior a los cursos, queda claro que las actividades de formación realizadas en Bangladesh fueron bien acogidas por los participantes. Las discusiones directas con los participantes arrojaron las mismas conclusiones. Sigue habiendo un amplio margen de fortalecimiento de capacidades en el sector de la confección textil de Bangladesh, dado que la infracción de los derechos de los trabajadores y la elusión sindical de los empleadores ha cambiado muy poco.

Evaluación, observaciones y enseñanzas extraídas.

Aunque no existe ningún mecanismo de evaluación para valorar y determinar el progreso de los participantes tras su asistencia a los cursos impartidos por ACTRAV-Turín, la principal fuente de medición de los resultados son los cuestionarios posteriores a los cursos completados por los mismos participantes. Según estos últimos, las 15 actividades de formación impartidas por el programa obtuvieron una puntuación media de 4,15 sobre 5. La puntuación del total de los cursos está en torno a 4,29/5 sin contar las actividades específicas de Bangladesh. El curso A3-58345 obtuvo la mayor puntuación (4,61/5).

Entre los elementos que recibieron las mayores puntuaciones se encuentran los expertos (4,47/5), la calidad general (4,45/5), la relevancia de la formación respecto a las necesidades de la organización (4,35/5), la organización del curso (4,27/5) y la relevancia de la formación respecto al puesto ocupado (4,27/5). Por otro lado, entre los elementos que obtuvieron la menor puntuación se encuentran el suministro de información preliminar (3,47/5) y la incorporación de las cuestiones de género (3,70/5).

De los 15 cursos impartidos en 2015, el curso de formación para jóvenes líderes sindicales sobre organización y negociación colectiva para el trabajo decente obtuvo la máxima puntuación (4,61/5), mientras que uno de los cursos (salarios y negociación colectiva) impartido en el marco del proyecto Bangladesh obtuvo la menor puntuación (3,84/5).

Sin embargo, sigue siendo importante establecer un mecanismo de evaluación dentro del programa que proporcione mayores pruebas, orientaciones e información fiable sobre si el programa funciona y por qué, qué partes son eficaces y cuáles requieren mejoras. En este mecanismo debería incluirse un dispositivo de seguimiento del trabajo de los participantes posterior al curso (planes de seguimiento).

En el año transcurrido surgieron las siguientes enseñanzas y desafíos durante la realización de las actividades para los trabajadores y de los cursos de formación para Asia y el Pacífico:

1. Mayor integración de la perspectiva de género y promoción de la participación de más mujeres y jóvenes sindicalistas en los cursos mediante el cumplimiento de los criterios de captación.
2. Para los futuros cursos de formación, existe la necesidad de explorar y de desarrollar metodologías basadas en las tecnologías. Los sindicatos también deben tener oportunidades para emplear estas metodologías en sus propios programas.
3. Con el fin de hacer frente a los problemas y preocupaciones emergentes de los trabajadores y los sindicatos, es necesario realizar esfuerzos para mejorar los materiales existentes y desarrollar nuevos materiales didácticos.
4. Con los socios de programa, existe la necesidad de explorar acuerdos y cooperación a mayor plazo con los sindicatos nacionales y las organizaciones de apoyo solidario.
5. Mejorar los sistemas y mecanismos de evaluación para realizar un seguimiento de las acciones y del trabajo de los participantes después del curso.

Material de formación

1. Formación para el fortalecimiento sindical: Manual de ACTRAV OIT para la formación de formadores sindicales

El año pasado también se elaboró y publicó un manual sobre “Formación para el fortalecimiento sindical”. El objetivo de dicho manual es reintroducir la formación de los trabajadores en el programa y en el primer plano de las actividades sindicales. Combinando técnicas y métodos centrados en el alumno y orientados a los resultados, el manual ofrece un enfoque único y hace hincapié en la importancia de formar a los pedagogos y formadores que llevarán a cabo actividades de formación, fieles a los ideales y principios de solidaridad, democracia y colectivismo. También presta una atención especial a la formación como elemento vital para el fortalecimiento de capacidades que permitirá a los sindicatos ganar en fuerza y confianza de cara a las negociaciones, la representación, la movilización y las campañas. El manual también se basó en los resultados de varios cursos de formación de formadores realizados en el marco del proyecto regional para Asia de OIT-ACFTU.

2. Materiales de formación sobre SST para los formadores sindicales del sector de la confección de Bangladesh

Para ayudar a los formadores sindicales de Bangladesh a llevar a cabo las actividades de seguimiento para los representantes de SST a nivel de la fábrica, se está desarrollando una serie de pósteres que podrán utilizarse en situaciones informales para ofrecer un refuerzo visual a la información abordada en las sesiones que tienen como grupo objetivo a los formadores y trabajadores del sector de la confección textil de Bangladesh.

EUROPA

Contexto y estrategia de formación

El programa refleja algunas de las más importantes prioridades identificadas en Europa para el bienio 2014-2015, como el empleo, las desigualdades crecientes, la migración laboral y el trabajo no declarado. Aborda los desafíos de la incertidumbre jurídica y la erosión de los sindicatos y de los derechos laborales causadas por las reformas actuales de las legislaciones laborales, así como la preocupante tendencia a la descentralización de la negociación colectiva que deja a muchos trabajadores sin protección. Muchos sindicatos se enfrentan a dificultades considerables en sus intentos de aumentar y fortalecer su base de miembros. Este es el motivo por el que la organización de los trabajadores en los sindicatos debería seguir siendo una de las principales prioridades del programa de formación. Igual importancia merece el diálogo social como instrumento importante para hacer frente a la crisis económica, la recuperación y las cuestiones económicas y sociales en general. Se presta una atención sistemática a las estrategias sindicales en las empresas multinacionales. Por último, el programa colabora activamente con las estructuras e instituciones de formación sindical, tanto europeas como nacionales, en el ámbito de la promoción de la cooperación en materia de metodología y tecnológica para una mejor formación sindical y de los trabajadores, especialmente a través de su reunión anual.

En 2015, ACTRAV-Turín formó a 400 participantes europeos. Organizó diez actividades de formación, cinco en Turín y cinco en el terreno. El programa se organiza de la manera siguiente: i) una serie de actividades de formación vinculadas a proyectos financiados por la UE, ii) un curso regular y iii) actividades a medida. En 2015, hubo seis actividades relacionadas con proyectos de la UE, una de las actividades era un curso regular y tres actividades se hicieron a medida en colaboración con el

Instituto Sindical Europeo (ETUI) y las organizaciones sindicales europeas. Las actividades se encuentran enumeradas en el Anexo 2 del Informe. Los proyectos se centraron en los temas siguientes: negociación colectiva en los servicios públicos, migración laboral, formación laboral, reformas de la legislación laboral y juventud.

Durante algunos años, la actividad ha estado orientada al impacto y centrada en proyectos en lugar de en actividades de formación individuales. Siempre que sea posible, se proporciona una continuidad dentro de un enfoque cíclico mediante proyectos de seguimiento y actividades con los mismos socios de proyectos. Este enfoque tiene la ventaja de garantizar la continuación de la colaboración más allá de la duración de un único proyecto, así como de ofrecer una valiosa visión de los cambios directa o indirectamente relacionados con los proyectos que puedan tener lugar a nivel nacional. La organización de conferencias de evaluación regulares permite obtener información y recomendaciones muy importantes de los beneficiarios y las organizaciones europeas sobre iniciativas y acciones comunes futuras.

En 2015, el programa realizó un proyecto de gran escala financiado por la UE para los servicios públicos destinado a los sindicatos de Europa Central y Oriental y Turquía. Tras prestar atención durante más de una década a las industrias y al sector privado, esta fue la primera vez en que se organizaba un fortalecimiento de capacidades específicamente para los servicios públicos. El proyecto abordaba algunas de las cuestiones a las que se enfrentan los servicios públicos desde el inicio de la crisis económica en 2008: el retorno al unilateralismo por parte de los gobiernos, que redujo el potencial de las distintas formas de diálogo social; la fijación descendente de los salarios, la ralentización, la congelación o el recorte de los salarios de los empleados del sector público; la exposición de las relaciones de empleo del sector público a las fuerzas externas del mercado, especialmente en los países financieramente más vulnerables; la reducción del número de empleados del sector público, mediante despidos o a través de la congelación del ratio de rotación; la suspensión de los mecanismos de negociación donde existían derechos de negociación colectiva; una reducción general del papel de los sindicatos. La negociación colectiva fue el tema dominante en las actividades de formación, así como la encuesta en línea organizada en el marco de este proyecto. Debido a los retos enfrentados a la hora de atraer a las mujeres y a los jóvenes representantes sindicales, se recomienda invertir más en proyectos sobre igualdad entre los géneros y sobre empoderamiento de la juventud en los servicios públicos de Europa Central y Oriental.

En 2015, se hizo hincapié en la coordinación temática entre las regiones. ACTRAV llevó a cabo tres cursos regulares vinculados al tema de la juventud. El empleo juvenil, los derechos de los jóvenes en el trabajo y la organización y el empoderamiento de los jóvenes en los sindicatos fueron los temas abordados en los cursos de África, Europa y las Américas. La juventud fue el tema principal del curso regular. Se incorporaron sesiones sobre la juventud en varios talleres, así como en la conferencia final del proyecto de la EPSU (trayectoria de la juventud) y el gestor de actividades participó en el proyecto Juventud de la UE llevado a cabo por las federaciones sindicales europeas. La migración laboral fue prioritaria en un curso interregional impartido en colaboración con la Academia de migración laboral de SPGT, siendo también el tema principal de un curso hecho a medida para los sindicatos de Italia, Francia, España y Portugal titulado "Los sindicatos en acción para la promoción de los derechos de los migrantes en la región mediterránea".

El Programa prosigue su colaboración estratégica con el Departamento de formación del ETUI en las actividades relativas a la estrategia de formación laboral, acercando a los participantes del ETUI y a los de ACTRAV de otras regiones, creando intercambios interesantes entre las regiones y contribuyendo a la cooperación y a la solidaridad sindical internacional. El curso hecho a medida sobre las reformas laborales, el diálogo social y la negociación colectiva diseñado y gestionado conjuntamente con el Departamento de educación del ETUI, se realizó conjuntamente con el curso regular de ACTRAV para los Estados Árabes sobre trabajo decente, organización y derechos de negociación colectiva. El compromiso común en la Comunidad de prácticas sobre metodologías y tecnologías de aprendizaje para una mejor formación sindical también se prolongó en 2015.

Planificación y coordinación de las actividades de formación

Los proyectos y actividades de formación se planifican tras la consulta con el responsable de ACTRAV para la región europea. En Europa, la colaboración fructífera y el desarrollo de sinergias con la CES, el ETUI y la Federación Europea de Sindicatos es de suma importancia. Antes de iniciar cualquier proyecto, hay un amplio proceso de consulta relacionado con la evaluación de las necesidades de las organizaciones beneficiarias, el contenido específico del proyecto, la modalidad de enseñanza y la metodología de las actividades de formación, así como con la definición de los grupos destinatarios y los resultados que quieren alcanzarse. Se hace un gran hincapié en que la organización asociada a nivel europeo esté fuertemente comprometida y en la apropiación del proyecto por parte de los beneficiarios. En 2015, se coordinó un proyecto de gran escala con el sindicato europeo del los servicios públicos EPSU.

Se informa y consulta a la CSI-PERC sobre la ejecución del curso regular. En coordinación con las Federaciones Sindicales Internacionales, se organizan actividades hechas a medida principalmente relacionadas con las empresas multinacionales.

Cuando es posible, estas actividades se coordinan con otros programas técnicos del CIF-OIT y la OIT que ofrecen su aportación técnica. Esto se hace a menudo en el ámbito de las normas internacionales del trabajo, las actividades sectoriales, el diálogo social, las tecnologías de la formación, etc.

Cooperación y asociaciones

Según la decisión tomada por el Comité de Formación Sindical en 2015, el curso regular para Europa abordó el tema de la juventud y las estrategias de organización para Europa Central y Oriental, siendo impartido en ruso e inglés. El curso aprovechó la amplia experiencia del Programa desarrollada durante los diez últimos años en lo referente a la formación sobre liderazgo juvenil. El curso se llevó a cabo mediante la realización de sesiones conjuntas con el curso para América Latina sobre "Fortalecimiento de capacidades sindicales sobre estrategias de organización para la juventud". El responsable de ACTRAV para Europa, el especialista de ACTRAV en actividades para los trabajadores de la oficina de la OIT en Moscú, los expertos del CIF-OIT y los centros sindicales nacionales como el TUC (Reino Unido) y el CGIL (Italia) contribuyeron a la realización del curso. La experiencia de fusionar dos regiones fue muy positiva y contribuyó al intercambio de conocimientos y experiencias, y al enriquecimiento mutuo sobre este tema de gran interés para las organizaciones sindicales.

En colaboración con el ETUI y SOLIDAR, y con el apoyo del Programa DELTA del CIF-OIT, ACTRAV Turín estableció una comunidad de prácticas sobre metodologías y tecnologías de aprendizaje para una mejor formación sindical. La plataforma en línea creada el año anterior funcionó con el objetivo específico de apoyar el intercambio de contenidos, metodologías y tecnologías para una mejor formación de los sindicatos y los trabajadores con el fin de fortalecer la capacidad de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores e impartir formación innovadora que aporte a los trabajadores los conocimientos, capacidades y competencias necesarios para hacer frente a los nuevos retos de los mercados de trabajo en toda Europa.

En estrecha colaboración con la CES, ACTRAV Turín diseñó en 2015 un proyecto piloto titulado "Academia para jóvenes líderes sindicales" que vincula las relaciones industriales y el diálogo social con la gente joven. Está destinado a los afiliados de la CES en la UE y en los países candidatos. Al incrementar el nivel de competencias y las habilidades de los jóvenes representantes sindicales, pretende contribuir a los objetivos siguientes: (i) mayores representatividad y visibilidad de los jóvenes trabajadores entre los miembros del sindicato; (ii) estructuras juveniles consolidadas y mayor participación de los jóvenes en los órganos de toma de decisión; (iii) mayor nivel de conocimiento sobre asuntos relacionados con el trabajo: empleo juvenil, derechos de los jóvenes en el trabajo, organización, diálogo social y negociación colectiva, SST, aprendizaje en el lugar de trabajo y temas relacionados. Aparte de la atención prestada a la adquisición de competencias técnicas, el proyecto de formación racionalizará la adquisición de las denominadas "habilidades blandas", así como las relativas a la comunicación y a la negociación.

Además de todo esto, ACTRAV Turín colaboró con el proyecto financiado por la UE sobre "Empoderar la integración de los jóvenes trabajadores en los sectores del metal, el transporte, la alimentación, los servicios, la construcción y la madera como parte del programa social de la UE" llevado a cabo por EFBWW, EPSU, ETF, UniEuropa, IndustriAll Europe y EFFAT, mediante contribuciones a la Conferencia europea de la juventud celebrada del 13 al 15 de mayo de 2015 en Cavtat, Croacia.

Lecciones aprendidas

En cuanto a las enseñanzas extraídas, las actividades de formación realizadas en 2015 fueron una experiencia positiva en muchos aspectos. El proyecto para los servicios públicos fue diseñado de forma que varios afiliados de la EPSU participaron activamente en el taller de introducción, donde se involucraron en el diseño conjunto de los talleres subregionales, sugiriendo temas y metodologías de formación. Esto generó un mayor sentimiento de pertenencia, un interés activo y un compromiso de participación en el proyecto, incluidos los talleres, la encuesta en línea y la conferencia final. No obstante, observamos algunas dificultades en lo relativo a la participación de las mujeres y los jóvenes que deberían abordarse en uno de los futuros proyectos destinados a los sindicatos de los servicios públicos de esta zona geográfica.

Las actividades a medida suelen tener mucho éxito, ya que se destinan a participantes de perfiles similares que trabajan con los mismos objetivos específicos, de modo que se producen niveles de compromiso y de interacción muy altos. El aspecto negativo es que los participantes de estas actividades suelen ser preseleccionados por una organización socia y hemos visto, en algunos casos, que había problemas para conseguir el equilibrio de género. ACTRAV-Turín debería esforzarse más

en intentar convencer a sus organizaciones socias de que promuevan la participación de las mujeres en este tipo de actividades. La selección de participantes jóvenes plantea problemas similares. ACTRAV Turín debería seguir promoviendo activamente la participación de jóvenes líderes sindicales en sus actividades y proyectos.

Desafíos

En el bienio actual, el programa europeo se enfrentará a los siguientes desafíos: i) una mayor integración con las actividades nacionales y transnacionales de formación dirigidas por la Sede y las oficinas exteriores de ACTRAV en Europa; ii) la mejora de la cooperación con la CSI-PERC, principalmente mediante la ampliación de la oferta de formación a los países de habla rusa y al sureste de Europa; iii) una fuerte dependencia de los proyectos y un trabajo cada vez más complejo relacionado con la gestión y la participación en consorcios; iv) la necesidad de llevar a cabo actividades de formación en varios idiomas y de proporcionar regularmente los principales materiales de formación en la mayoría de estos idiomas (una labor costosa y que requiere mucho tiempo); v) la combinación del enfoque centrado en Europa con el enfoque interregional siempre que sea posible; vi) el fortalecimiento de la formación integrando regularmente un componente de investigación; vii) el desarrollo de materiales de formación nuevos e innovadores (para los que se requieren tiempo y fondos); viii) abordar el desequilibrio que existe en el programa europeo, a saber, el hecho de que la formación se organiza principalmente para los Estados miembros y los países candidatos a entrar en la UE, mientras que la oferta de formación para los países cubiertos por la Oficina de la OIT en Moscú sigue siendo muy limitada.

ESTADOS ÁRABES

Los Estados Árabes son los que menos se benefician de la oferta de formación de ACTRAV-Turín. En promedio, solo se organiza un curso anual. Se trata de un curso regular celebrado en Turín e impartido en inglés con traducción simultánea en árabe. En 2015, se organizó un curso titulado "Desarrollo de una red sindical para el derecho al trabajo decente, a la organización y a la negociación colectiva" con participantes procedentes de Argelia, Bahrein, Egipto, Iraq, Jordania, Líbano, Mauritania, Marruecos, el Territorio Palestino Ocupado, Sudán y la Confederación sindical árabe-ATUC. La consulta sobre el programa y la selección de los participantes se realizó en estrecha cooperación con el encargado de ACTRAV-OIT para los Estados Árabes en Ginebra. Sus contribuciones fueron extremadamente valiosas, sobre todo dada la circunstancia de que el equipo de ACTRAV-Turín no tiene ni encargado para los Estados Árabes ni personal de habla árabe y, por lo tanto, las posibilidades de comunicación directa con los sindicatos eran bastante limitadas. La selección de participantes activos y muy motivados demostró ser un factor clave del éxito del curso. En cuanto al asunto del equilibrio entre los géneros, nos gustaría hacer hincapié en que éste fue el primer curso organizado para esta región con más mujeres que hombres (ocho de los quince), teniendo todas ellas el perfil adecuado para el tema de la formación. Otra característica interesante de este curso fue que, en la segunda semana de formación, un grupo de veinticinco participantes europeos traídos por el Instituto sindical europeo-ETUI se unieron al curso para una serie de sesiones comunes sobre diálogo social, negociación colectiva, cambios en el código del trabajo y derechos fundamentales. Se trató de una parte innovadora del programa en la que ambos grupos regionales se expusieron a realidades políticas, económicas y sociales significativamente distintas de

las suyas, pudiendo comparar y contrastar sus experiencias sindicales y aprender de un intercambio de información y experiencias mutuamente enriquecedor. El programa mixto demostró con éxito la existencia de un gran potencial para desarrollar un curso interregional sobre este tema. Esta actividad promovió el enriquecimiento y los intercambios benéficos sobre las buenas y malas prácticas y experiencias entre los sindicatos de las dos regiones. Aunque, en muchos aspectos, fue una experiencia reveladora para los participantes europeos, exponiéndolos a la situación del movimiento sindical en los Estados Árabes, no cabe duda de que la experiencia más gratificante tanto para el equipo de formación como para los participantes fue la concienciación sobre las semejanzas en los valores sindicalistas, a pesar de las diferencias de contexto y de realidad sindical.

El objetivo del curso era desarrollar las capacidades de organización y desarrollo de los sindicatos para hacer frente a los nuevos desafíos, como la inclusión en sus filas de los sectores emergentes del mundo del trabajo (jóvenes, trabajadores precarios, economía informal, trabajadores domésticos y migrantes) y el desarrollo de nuevos modelos de organización y de captación, la ampliación del alcance de la negociación colectiva, la promoción del liderazgo democrático inclusivo de los sindicatos, el aumento de su capacidad de defender y proteger los intereses de sus miembros y la formación de los trabajadores para el cambio. Los participantes se enfrentaron a distintos modelos y prácticas de desarrollo sindical a través de estudios de casos, trabajo en grupo y ejercicios.

La formación contribuyó a: (i) Fortalecer y consolidar las capacidades del sindicato para promover los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; ii) Desarrollar el entendimiento del papel de las normas de la OIT como herramientas de promoción del trabajo decente para todos los trabajadores; iii) Desarrollar las habilidades de negociación para una negociación colectiva eficaz; y iv) Ampliar sus conocimientos sobre los enfoques organizativos que han tenido éxito.

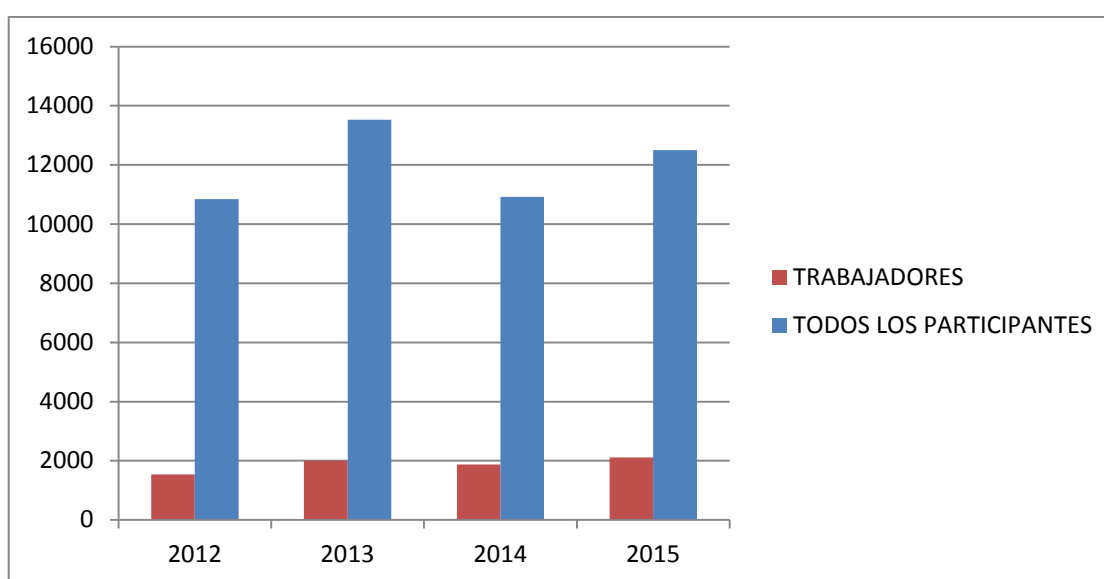
Al finalizar el taller, los participantes eran capaces de i) revisar los principales problemas a los que se enfrentan sus comunidades e identificar los principales retos y dificultades a los que se enfrentan los sindicatos en el ámbito de la libertad de asociación, la organización, la negociación colectiva y la protección social de los trabajadores; ii) demostrar entendimiento de los desafíos planteados por la recesión económica mundial actual, su impacto en las relaciones de empleo, la respuesta y las propuestas de la OIT para unas políticas de recuperación destinadas a la globalización justa y al trabajo decente; iii) demostrar entendimiento de las áreas fundamentales de negociación colectiva y formular una carta de reivindicaciones eficaz; iv) compartir experiencias sobre iniciativas de organización innovadoras llevadas a cabo por sindicatos de distintos países; v) incorporar la perspectiva de género en los programas y acciones sindicales, incluidas las actividades de organización sindical y de negociación colectiva; y v) preparar planes de trabajo de seguimiento para promover los derechos de libertad de asociación, organización y negociación colectiva en los Estados Árabes. La formación tuvo mucho éxito. En una escala del 1 al 5, los participantes puntuaron la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos con un 4,60, la relevancia para sus organizaciones con un 4,73 y la calidad general de la actividad con un 4,80. Se trata de un logro excepcional teniendo en cuenta las dificultades a las que se enfrentó el Programa para encontrar expertos que hablasen árabe.

Al final del programa, los participantes sugirieron que ACTRAV-Turín debería ofrecer más oportunidades de formación sobre el tema de las estrategias de comunicación sindical, así como

sobre el empoderamiento de los líderes sindicales jóvenes y femeninos. En definitiva, el programa debería explorar en el presente bienio sus posibilidades de aumentar su oferta de formación en los Estados Árabes, y tener en cuenta para sugerencias y comentarios de los participantes a la hora de decidir los temas de las nuevas actividades de formación.

B.15 Trabajadores que participan en los Programas del CIF-OIT

El número total de trabajadores participantes formados por el CIF-OIT en 2015 asciende a 2 114, es decir, 239 más que en 2014, año en que los participantes fueron 1 875. El diagrama de barras ilustra el número de trabajadores en comparación con el número total de participantes formados por el CIF-OIT en los cuatro últimos años. Observamos una tendencia positiva, y esperamos que se prolongue en el bienio actual y posteriormente.



Los cuadros siguientes ofrecen datos numéricos sobre la participación de representantes de los trabajadores y de los empleadores formados por ACTRAV y ACT/EMP, así como por otros programas técnicos del Centro. Los datos corresponden al periodo entre 2012 y 2015. El número total de representantes de los trabajadores formados anualmente por el Centro varía de 1 500 a 2 100. Los datos que muestran a representantes de los trabajadores formados por el programa de empleadores y viceversa se refieren en su mayoría a las actividades bipartitas, cuya gestión fue asignada a ACTRAV o a ACT/EMP.

PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES 2012-2015

	2012		2013	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Actividades específicas para	591	0	867	33
Actividades específicas para trabajadores	0	1 232	44	1 403
Otras actividades del Centro	174	311	361	563
TOTAL	765	1 543	1 272	1 999
<i>% del total del Centro</i>	<i>7,05%</i>	<i>14,23%</i>	<i>9,41%</i>	<i>14,78%</i>

	AÑO		2015	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Actividades específicas para	1 259	33	1 281	0
Actividades específicas para trabajadores	0	1 525	0	1 563
Otras actividades del Centro	243	317	346	551
TOTAL	1 502	1 875	1 627	2 114
<i>% del total del Centro</i>	<i>13,75%</i>	<i>17,17%</i>	<i>13,02%</i>	<i>16,92%</i>

En particular, nos preocupa que se haya reducido la participación de los trabajadores respecto al número total de participantes de las academias del CIF-OIT, pasando del 6,7 por ciento en 2014 al 4,69 por ciento en 2015. En el siguiente gráfico de tarta, la participación de los trabajadores aparece en azul. Incluye la nueva fórmula de cooperación puesta en marcha en la Academia de migración laboral, añadiendo la participación de 17 trabajadores a través de un curso de ACTRAV integrado en dicha academia. El Anexo 8 bis presenta cuadros detallados de las distintas academias. La Academia sobre trabajo marítimo de la OIT no está incluida en esta estadística.



C. INFORME PRELIMINAR DE 2016

C.1 Informe resumido

De acuerdo con el plan de trabajo para el año 2016, el Programa tiene previsto ejecutar cincuenta y nueve actividades de formación (59), en las que se formará a alrededor de 1 476 participantes. La lista completa de las actividades programadas y ejecutadas para 2016, con los códigos de los cursos, los títulos, los lugares, las fechas, los idiomas de trabajo, las jornadas de formación, el número de participantes, el patrocinador, así como la probabilidad de que se lleven a cabo, se encuentra en el Anexo 10. Las actividades han sido ampliamente debatidas, cuentan con la aprobación de los responsables regionales en Ginebra y reflejan las prioridades de ACTRAV y del Grupo de los Trabajadores, así como las recomendaciones del Comité de Formación Sindical.

Durante los dos primeros meses y medio, el Programa ejecutó cuatro actividades de formación, incluyendo una "Academia de organización mundial" interregional con la CSI en Turín, un curso regular en África sobre las cadenas mundiales de suministro en Lomé, un curso a medida con el ETUI en Turín y una actividad bipartita con ACT/EMP en América Latina, contabilizada entre las actividades de ACT/EMP. A partir de finales de marzo se ha previsto la realización de siete actividades con NOAA abiertos.

Tras el retiro de ACTRAV de 2015, se ha realizado un gran esfuerzo por integrar el Programa de Turín en el marco del plan de trabajo global de ACTRAV, prestando una mayor atención a las áreas relativas al programa estratégico de la OIT (cuestiones clave como las normas y otros temas que serán debatidos por la CIT) para apoyar el proceso de fortalecimiento de capacidades en estas áreas clave y permitir que las organizaciones de trabajadores desempeñen un papel más proactivo dentro de la OIT. Con el fin de garantizar una mayor coherencia y coordinación, el programa de formación de ACTRAV-Turín debe ser concertado con los responsables regionales respectivos e impartido con la consulta y la colaboración de los equipos mundiales de ACTRAV.

El plan de trabajo que se presenta en el Anexo 10 con el formato de cuadro de actividades operacionales refleja un enfoque proactivo de ACTRAV en el que la financiación de la mayoría de las actividades, especialmente de las actividades en las regiones, se plantea de forma compartida. Contiene una columna sobre la probabilidad, que depende del acuerdo que se alcance con las oficinas regionales de ACTRAV-Ginebra y de la disponibilidad de fondos. Por el momento, hasta treinta y seis (36) actividades tienen un porcentaje del 50 por ciento, lo que significa que no están totalmente cubiertas y que su realización depende en parte de la asignación futura de fondos. A medida que nos acerquemos al final del bienio, se espera que haya algunos fondos suplementarios disponibles para la realización de estas actividades.

En 2016, la asignación de ACTRAV asciende a 860 768 euros (de los 1 555 980 \$ programados para el bienio).

El cuadro siguiente muestra los datos preliminares relativo a la asignación de fondos cautivos para 2016.

ASIGNACIÓN DE FONDOS CAUTIVOS PARA 2016 - DATOS PRELIMINARES

AÑO	POCT/CT	MAE ITALIA	OTROS FONDOS DEL CIF-OIT	ADD. ASIGNACIÓN DEL DEPARTAMENTO TRG	TOTAL CAUTIVO
2015	242 961 €	180 000 €	549 000 €	179 556 €	1 151 517 €
2016		360 000 €	90 000 €		450 000 €

C.2 Desarrollo estratégico del Programa para 2016

Las principales evoluciones estratégicas previstas para el año 2016 son:

- Integrar el programa de ACTRAV-Turín en el marco del programa mundial de ACTRAV, trasladando los temas del nivel global a los niveles regional y nacional
- Coordinar el programa de formación con los responsables regionales
- Impartir academias globales para trabajadores
- Empezar a impartir los principales cursos regulares en las regiones en colaboración con las instituciones de formación sindical
- Ampliar y desarrollar la formación a distancia y las redes de formación laboral
- Proponer una trayectoria para los trabajadores en la Maestría sobre relaciones industriales y de empleo organizada por el CIF-OIT y la Escuela de desarrollo de Turín
- Incrementar la participación de las mujeres en el Programa (objetivo del 50 por ciento para las academias globales para trabajadores y para el programa regional) e incorporar las cuestiones de género en el programa de estudios de sus principales actividades de formación
- Explorar las posibilidades de poner en marcha nuevos proyectos y actividades de formación para los jóvenes sindicalistas
- Preparar paquetes de formación para la realización de las Academias globales para trabajadores
- Aumentar el catálogo de proyectos de formación para la realización de programas de fortalecimiento de capacidades con el apoyo de la Oficina de actividades para los trabajadores

C.3 Cursos regulares

Por decisión del Comité de Formación Sindical, el Programa realizará once (11) cursos regulares en 2016. Esto representa una reducción del número de cursos de doce a once, debido a que el Comité decidió sustituir un curso regular por 20 becas que se asignarán a las Federaciones sindicales y se distribuirán de manera justa entre las regiones en función de los temas de los cursos regulares.

Los cursos regulares programados son los siguientes:

Región	Curso regular
ÁFRICA	1. Cadenas mundiales de suministro y estrategias sindicales / Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales (Lomé, Togo) 2. Formación sindical sobre las normas internacionales del trabajo / Formação sindical sobre as normas internacionais do trabalho
AMÉRICA LATINA	3. Cadenas mundiales de suministro y estrategias sindicales (Sao Paulo, Brasil) 4. Formación sindical sobre migración laboral
ASIA Y EL	5. Escuela regional para los trabajadores de Asia y el Pacífico sobre cadenas

PACÍFICO	mundiales de suministro y estrategias sindicales (Singapur) 6. Formación sindical sobre las normas internacionales del trabajo
EUROPA	7. Cadenas mundiales de suministro y estrategias sindicales
ESTADOS ÁRABES	8. Formación sindical sobre las normas internacionales del trabajo
INTERREGIONALES	9. Academia global para trabajadores sobre las metas para el desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción 10. Academia global para trabajadores sobre las normas internacionales del trabajo con una atención especial a la libertad de asociación y a la negociación colectiva 11. Academia global sobre trabajadores sobre la transición de la economía informal a la economía formal: estrategias sindicales y seguimiento de los debates de la Conferencia internacional del trabajo

C.4 Proyectos

En 2016, el Programa está realizando los siguientes proyectos:

i) Academia para jóvenes líderes sindicalistas en colaboración con la CES

El proyecto piloto titulado "Academia para jóvenes líderes sindicalistas" es una nueva iniciativa de fortalecimiento de capacidades del Programa de actividades para los trabajadores del CIF-OIT que vincula las relaciones industriales y el diálogo social con la gente joven (menos de 35 años). Al incrementar el nivel de competencias y las habilidades de los jóvenes representantes sindicales, pretende contribuir a los objetivos siguientes: (i) mayores representatividad y visibilidad de los jóvenes trabajadores entre los miembros del sindicato; (ii) estructuras juveniles consolidadas y mayor participación de los jóvenes en los órganos de toma de decisión; (iii) mayor nivel de conocimiento sobre asuntos relacionados con el trabajo: empleo juvenil, derechos de los jóvenes en el trabajo, organización, diálogo social y negociación colectiva, SST, aprendizaje en el lugar de trabajo y temas relacionados. Aparte de la atención prestada a la adquisición de competencias técnicas, el proyecto de formación racionalizará la adquisición de las denominadas "habilidades blandas", como las relativas a la comunicación y a la negociación. El proyecto está compuesto por 6 actividades de formación: cinco talleres temáticos y una conferencia sobre la juventud, así como por encuestas en línea y tareas previas al curso que servirán para fomentar el intercambio de información, la difusión de las buenas prácticas y la interactividad del proyecto. Para obtener el certificado de finalización, los asistentes tendrán que participar obligatoriamente en tres (3) cursos (requisito mínimo de 60 horas de formación), y superar un examen de fin de curso para los tres cursos. Los participantes pueden elegir su propia trayectoria de formación entre los 5 cursos propuestos.

ii) Componente ACTRAV del proyecto sobre la Mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la confección textil: Fortalecimiento de capacidades para las organizaciones de trabajadores de Bangladesh. Se trata de la continuación del proyecto de gran escala para Bangladesh mencionado en el apartado B.14 c) del Informe regional para Asia y el Pacífico.

iii) Acciones de fortalecimiento de capacidades para reforzar las capacidades de investigación de la Confederación de sindicatos de Myanmar (CTUM). El proyecto es una iniciativa de la CGIL, dirigida por el Departamento de políticas europeas e internacionales en cooperación con ACTRAV Turín. El proyecto consta de dos actividades de formación para la CTUM destinadas al desarrollo de estrategias para reactivar la red de investigación del movimiento sindical de Myanmar.

iv) Producto global: Las Normas internacionales del trabajo: herramientas concretas y poderosas para defender los derechos de los trabajadores

En 2016, ACTRAV Turín realizará cuatro actividades de formación relacionadas con el Producto global sobre las NIT. Continuando con el trabajo realizado por ACTRAV los últimos años, el producto global proporcionará a las organizaciones de trabajadores herramientas nuevas y existentes para que puedan basarse en las normas internacionales del trabajo en sus esfuerzos diarios para defender mejor los derechos de los trabajadores. Dentro del conjunto "las NIT como herramientas prácticas para los sindicatos", se prestará una atención especial a fortalecer la capacidad de los sindicatos para basarse en las NIT a la hora de apoyar las demandas interpuestas a los tribunales nacionales, para participar activamente en los procesos de reforma de la legislación laboral y para obtener recomendaciones relevantes de los mecanismos de control de la OIT. Con ello se abarcarán dos componentes: i) Formación para los juristas sindicales sobre el uso de las NIT antes los tribunales nacionales y ii) Formación para los sindicatos sobre el uso estratégico de los mecanismos de control.

ACTRAV busca activamente oportunidades para participar en licitaciones públicas, como jefe de proyecto o como socio. En 2016, ACTRAV CIF-OIT es socio del proyecto liderado por la CES sobre Migración laboral e integración de los migrantes, presentado en febrero de 2016 a la Comisión Europea (DG Home) para solicitar su financiación.

C.5 Tripartismo

ACTRAV-Turín aboga por que los sindicatos tengan un papel más importante en todas las actividades organizadas por el Centro, es decir, por que haya una mayor participación de los sindicatos y una mayor representación de los mismos en las actividades de formación, así como por una mayor influencia de los mismos en el contenido de las actividades. En 2016, ACTRAV aumentará su compromiso con los Programas técnicos del CIF-OIT en el proceso de elaboración de programas de estudios bipartitos y tripartitos y en la realización de actividades.

ACTRAV ha empezado a trabajar con los directores de varias academias en lo referente a las contribuciones y la participación de los trabajadores. ACTRAV ya ha señalado su interés en implicarse activamente en la Academia sobre economía social y solidaria, teniendo en cuenta las experiencias anteriores en Campinas (2014) y Johannesburgo (2015), la Academia sobre empresa sostenible, la Academia sobre economía verde, la Academia sobre diálogo social y relaciones industriales (tenemos tres cursos regulares regionales sobre las NIT en las mismas fechas, por lo que sería interesante plantear un taller opcional durante la Academia) y la Academia sobre la formalización de la economía informal. Esta lista no es exhaustiva. ACTRAV está interesado en colaborar en el diseño de programas de estudios de las principales actividades de formación *plus* bipartitas y tripartitas celebradas en el Centro y en las regiones para asegurarse de que los puntos de vista de los trabajadores estén reflejados de manera significativa en el contenido de estas actividades.

D. PROPUESTAS PARA 2017 Y PLANES INDICATIVOS PARA 2018

D.1 Desarrollos estratégicos del Programa para 2017-2018

Desarrollos estratégicos fundamentales

Esta sección provee algunas indicaciones sobre cómo intensificar y organizar los objetivos y respectivas actividades de ACTRAV Turín.

- a) Desarrollo de capacidades (e instituciones) sindicales a través de la impartición de programas de formación laboral centrados en el programa de la OIT con una atención especial a los derechos de los trabajadores.**

El año pasado, el Comité de formación sindical aceptó centrarse aún más en las “actividades regulares” del Programa, fortaleciendo la capacidad de los sindicatos para convertirse en socios activos (y proactivos) de las políticas, programas y actividades de la OIT. Los sindicatos forman parte de la estructura institucional de la OIT y su trabajo es esencial para orientar las políticas y programas de la OIT.

El programa debería desviar gradualmente su atención desde la oferta de una vasta tipología de cursos destinados a acompañar ampliamente el desarrollo y fortalecimiento de departamentos técnicos sindicales especializados, hacia un programa de formación más centrado y forjado en las necesidades de las organizaciones de los trabajadores en relación con el mandato y políticas de la OIT.

También se identificaron los ámbitos de actuación estratégicas fundamentales posteriormente al retiro mundial de ACTRAV (2014 y 2015) con el fin de elaborar "Un Programa ACTRAV global" con una mayor integración y una mayor coherencia en la planificación, la impartición y la evaluación.

- b) Integración y desarrollo de un Programa ACTRAV para los bienios actual y siguiente**

El proceso de integración entre Turín y la Sede, que comenzó a inicios de la década de 1990, debería continuar y reforzarse aún más a fin de crear un programa global integrado.

La integración de ACTRAV-Turín tendrá una dimensión regional, con oficinas regionales, al igual que una dimensión técnica relativa al material de los cursos, con los equipos globales de ACTRAV.

El objetivo general es ejecutar un solo programa de ACTRAV al integrar las actividades de la estructura en el terreno, ACTRAV-Turín y la Sede. La información sobre la programación general de la Oficina para el bienio actual estará disponible en ACTRAV-Turín. Al mismo tiempo, ACTRAV-Turín publicará en su sitio web información actualizada sobre la planificación y la realización de las actividades.

- c) Fortalecimiento de las capacidades metodológicas en el ámbito de la formación laboral (presencial, formación a distancia y programas mixtos)**

El programa debería continuar fortaleciendo las metodologías de formación laboral y concentrar sus esfuerzos en el desarrollo de programas de formación laboral mundiales, regionales y subregionales que respalden a los sindicatos nacionales para desarrollar sus programas educativos y actividades en las áreas de interés seleccionadas y por medio de metodología innovadora.

- d) Tecnología de la información, formación a distancia y desarrollo de redes de formación laboral**

El Programa desarrolló una amplia experiencia y servicios para el uso de TI por parte de los sindicatos, en particular en los países en desarrollo. La creación del programa SoliComm permitió el desarrollo de la formación a distancia y la gestión de las redes de formación laboral.

El Programa reorientará su enfoque de las actividades relativas a esta esfera de trabajo estratégica en los siguientes ámbitos:

- Uso de la plataforma de formación en línea basada en Moodle y que emplea la metodología SoliComm para la formación a distancia (disponible en el e-campus del CIF).
- Introducir en todas las Academias/Programas globales para trabajadores un componente preparatorio de orientación en línea, utilizando el e-campus del CIF.
- Actividades y cursos de formación a distancia expandidos
- Mejora del sitio web y desarrollo de la biblioteca
- Fortalecimiento de redes con los participantes y mejora del seguimiento de los participantes egresados

Una esfera específica de trabajo estará vinculada a la adaptación, para las distintas regiones, de una plataforma de aprendizaje en línea (Escuelas de trabajo decente) que había sido desarrollada originalmente en español para América Latina con el apoyo de los sindicatos españoles.

El objetivo estratégico del programa es extender la cobertura regional de sus actividades a través de la siguiente propuesta:

- Adaptar y rediseñar este espacio de formación en línea dedicado al “aprendizaje permanente” y diseñado originalmente para una región, con el fin de prestar de servicios en línea a las demás regiones.
- El software y el sistema operativo de esta plataforma deberían alojarse en el campus para asegurar la sostenibilidad y pertenencia, utilizando Moodle.

Esta dimensión del programa debería reforzarse aún más durante el bienio actual. Deberían desarrollarse programas y redes de formación laboral con el apoyo inicial de ACTRAV. El cometido de ACTRAV-Turín sería crear las condiciones para el desarrollo de redes formativas operadas por organizaciones laborales nacionales e internacionales que tengan la voluntad de fortalecer el trabajo de los formadores laborales.

e) Material didáctico para la formación presencial y en línea

El programa debería producir o actualizar manuales y material didáctico pertinente multilingüe relativo a cada Academia global para trabajadores (GWA). La elaboración de este material será un proceso colectivo del programa ACTRAV-Turín, y se llevará a cabo en estrecha colaboración con los equipos globales de la Oficina.

El material didáctico utilizado para la impartición de GWA debería adaptarse aún más a través del desarrollo de programas regionales de ACTRAV-Turín. El uso final de este material se proyecta a nivel nacional para apoyar los programas nacionales y sectoriales.

En 2016 se realizará y organizará una nueva biblioteca en estrecha colaboración con ACTRAV Ginebra.

f) Desarrollo de enseñanza superior con ACTRAV Turín

Una evolución clave del programa que debe llevarse a cabo meticulosamente es el desarrollo de colaboraciones con universidades o escuelas orientadas al ámbito laboral que puedan trabajar de la mano de ACTRAV-Turín para la impartición de cursos de formación laboral. Estos nuevos programas

reforzarían los contenidos y programas de estudios y seleccionarían mejor a los participantes y sus trayectorias formativas con el fin de obtener un grado reconocido.

A medio plazo, ACTRAV debería desarrollar una nueva generación de actividades de formación, tanto presenciales como en línea, destinadas a proveer educación superior y certificación al personal sindical seleccionado, mientras sigue trabajando en sus organizaciones. Por este motivo, la ejecución de los programas desarrollados en forma conjunta con las universidades debería incluir un componente fuerte de investigación local y formación a distancia.

La Universidad laboral global (ULG), proyecto de ACTRAV, también debería estar relacionada con ACTRAV-Turín. Deberían explorarse y debatirse aún más la colaboración y las sinergias entre ACTRAV-Turín y el proyecto de ULG.

g) Género

El Programa debería continuar poniendo un énfasis sistemático en la incorporación de las cuestiones de género en el diseño de los programas y esforzarse en incrementar el alcance a las mujeres y lograr la meta del 50% de participación femenina en la ejecución global del programa. Debería tenerse en cuenta que las actividades de formación sectoriales y los proyectos pueden tener un impacto en el objetivo de género. Se debería evaluar la proporción de género en dichas actividades teniendo en cuenta el contexto sectorial (por ejemplo, cuando en un proyecto de trabajadores domésticos se espera una mayor participación femenina, en otro proyecto para los trabajadores de la construcción sucede lo contrario).

h) Evaluación de los objetivos a largo plazo

En 2016, las academias para trabajadores nacionales se realizarán en las regiones para empezar este proceso de evaluación del impacto de la formación laboral en las estructuras sindicales en el terreno.

En lo que respecta a la formación laboral, la consecución de los objetivos a largo plazo depende principalmente de dos factores clave: a) la calidad y eficacia del trabajo realizado por ACTRAV; b) la existencia en las organizaciones de trabajadores receptoras de una política educativa claramente definida y acordada y la existencia consiguiente de un sistema y programa de formación laboral nacional. En el futuro, las actividades de ACTRAV deberían estar guiadas por un proceso constante de evaluación de estos aspectos.

Para el futuro sería aconsejable desarrollar un mecanismo de seguimiento dentro de ACTRAV y en consulta con el movimiento laboral que diera una oportunidad para evaluar el impacto de los objetivos de ACTRAV, incluidos los amplios programas educativos como ACTRAV-Turín.

i) Participación de los trabajadores en los programas de formación del Centro (Academias y programas bipartitos y tripartitos)

El Programa debería continuar repercutiendo en la política global del Centro para incrementar todavía más la participación de los trabajadores en las academias, así como en las actividades de formación bipartitas y tripartitas organizadas por el CIF-OIT. ACTRAV debería contribuir al desarrollo del programa de estos cursos y facilitar la participación de los expertos procedentes del movimiento laboral.

Igualmente, algunos cursos regulares (GWA) podrían incluir intercambios organizados con otras academias del Centro.

j) Apoyo a los sindicatos nacionales y a los organismos de formación laboral

ACTRAV, junto a los especialistas de los trabajadores de las regiones, debería encargarse de ofrecer un amplio apoyo a los sindicatos y organismos de formación laboral nacionales. El trabajo de ACTRAV en el terreno debería dirigirse a establecer mecanismos y programas de formación laboral nacionales para fortalecer la capacidad de los sindicatos para planificar, impartir y evaluar

programas de formación laboral a nivel nacional. ACTRAV-Turín podría ofrecer su apoyo y su asesoramiento a nivel nacional a petición de los especialistas de los trabajadores.

Estructura propuesta para el Programa y su integración con la Oficina de actividades para los trabajadores.

La ejecución del Programa debería reorganizarse en torno a tres grandes **tipos o categorías de actividades de formación**:

a) Academias globales para trabajadores organizadas en el campus

El programa de estos cursos se desarrollará principalmente en fase con los principales temas y cuestiones estratégicos de la OIT como:

- las normas internacionales del trabajo con una atención especial a la libertad de asociación, a la organización y a la negociación colectiva
- cadenas de suministro mundiales
- migración laboral
- el programa de desarrollo posterior a 2015
- el futuro del trabajo; organización y negociación colectiva
- la transición de la economía informal a la economía formal
- la violencia en el trabajo
- la metodología de formación con una atención especial a las TI y a la formación a distancia

El programa que se preparará para la Academia global de trabajadores (GWA) estará basado en paquetes de formación diseñados conjuntamente con los equipos globales de ACTRAV.

Todos los programas de estudios arriba mencionados se diseñarán con el fin de mejorar las habilidades específicas del personal profesional de los sindicatos que trabaje principalmente en centro sindicales nacionales y en sindicatos sectoriales, o que esté a cargo de departamentos afectados por el ámbito temático de la Academia para trabajadores.

Estos programas incorporarán un componente de metodología de formación, basado principalmente en los métodos de aprendizaje activo y en el aprendizaje colaborativo. El contenido del programa se basará en el intercambio de buenas prácticas entre las distintas regiones relativas al ámbito de referencia, y en la promoción de los conocimientos y competencias clave de los participantes, todo ello acompañado de habilidades blandas como la comunicación, la negociación y otros temas relacionados.

La GWA de ACTRAV tendrá un número limitado de trayectorias y su principal característica radicará en el enfoque comparativo desarrollado entre las distintas regiones participantes. Para ACTRAV-Turín, la noción de Academia se basa en el desarrollo de 2 o 3 trayectorias como máximo dentro de la GWA. Las academias destinadas a los mandantes tripartitos del Centro disponen de un mayor número de "trayectorias" que responden a las necesidades de formación de los distintos grupos destinatarios.

Los participantes de los países industrializados también deberían asistir a la GWA. Su participación tendría una influencia positiva en el desarrollo de los programas de estudios y reforzaría en enfoque comparativo requerido en dichas academias. El Programa ofrecerá paquetes a precios reducidos para facilitar la participación de los representantes sindicales procedentes de países industrializados. Además, el Programa debería discutir con las organizaciones nacionales y regionales sobre la posibilidad de ampliar la participación de los trabajadores en la GWA.

b) Programas regionales y subregionales para trabajadores organizados en las regiones con el apoyo de los centros de formación laboral

El Programa seguirá organizando programas regionales en forma de cursos regulares. La realización de estos programas se trasladará a las regiones. Los institutos de trabajo y los centros de formación laboral situados en las distintas regiones apoyarán activamente la realización de dichos programas, aportando sus metodologías y experiencia a los cursos regionales.

La decisión de trasladar las actividades regionales al terreno responde a la necesidad de reforzar la dimensión regional comparativa de estos programas, y de fomentar un proceso de desarrollo de capacidades para los institutos de trabajo regionales.

En 2017, tras una evaluación que se llevará a cabo y de presentará en el próximo Comité de Formación Sindical, todos los cursos regionales deberían organizarse en las regiones respectivas.

Los programas de estudio de los cursos regionales estarán estrechamente relacionados con la GWA. La estructura general del programa regular se basará en la impartición de la GWA, seguida de la realización de programas regionales que adaptarán y difundirán el contenido de la academia en función de las necesidades regionales. En resumen, los programas regionales para el próximo bienio deberían ser los siguientes:

- Dos cursos regionales para África: dos semanas
- Dos cursos regionales para Asia y el Pacífico: dos semanas
- Dos cursos regionales para las Américas: dos semanas
- Un curso regional para los Estados Árabes: dos semanas
- Un curso regional para Europa: dos semanas (este curso se organizará en el CIF-OIT).

c) Seminarios (regionales y subregionales) de seguimiento desarrollados conjuntamente con la estructura de ACTRAV en las regiones

Las actividades de seguimiento deberían organizarse conjuntamente con la estructura de ACTRAV en las regiones, y deberían analizar el impacto de la formación en términos de fortalecimiento de capacidades en la organización beneficiaria.

En el futuro, este tipo de actividad de formación debería reforzarse con el fin de medir el impacto real del programa de formación de ACTRAV en el fortalecimiento de capacidades de los sindicatos.

D.2 Actividades de formación sindical propuestas para 2017

Características principales

En fase con los nuevos ámbitos estratégicos y el nuevo formato, el Programa organizará tres GWA. El programa también ejecutará ocho cursos regionales en las regiones con el apoyo de los institutos de trabajo.

Para el año 2017, se presenta al Comité una serie de propuestas indicativas ilustradas en el Anexo

Evoluciones estratégicas y camino a seguir en 2017

Los principales desarrollos estratégicos podrían ser los siguientes:

- Impartir academias globales para trabajadores
- Preparar paquetes de formación para la realización de las Academias globales para trabajadores
- Presentar una propuesta concreta para el desarrollo de un nuevo programa de estudios de formación superior en colaboración con un instituto de trabajo.
- Ampliar y desarrollar la formación a distancia y las redes de formación laboral

- Incrementar la participación de las mujeres en el Programa (objetivo del 50 por ciento para las academias globales para trabajadores y para el programa regional) e incorporar las cuestiones de género en el programa de estudios de sus principales actividades de formación
- Aumentar el catálogo de proyectos de formación para la realización de programas de fortalecimiento de capacidades con el apoyo de la Oficina de actividades para los trabajadores

D.3 Planes indicativos para 2018

Características principales

El año próximo, el Comité evaluará el impacto de las GWA y de los cursos regionales ejecutados en las regiones. Los resultados de esta evaluación guiarán el proceso de finalización del programa para 2018. El Comité podría empezar a discutir algunos programas indicativos para facilitar la evolución estratégica del Programa.

En el Anexo 11 se presenta una serie de propuestas indicativas para el año 2018.

E. Medidas adoptadas en relación con las deliberaciones de la reunión del Comité de Formación Sindical de 2015 (Anexo 1)

Las deliberaciones del Comité de formación sindical celebrado los 5 y 6 de mayo de 2015 abordaron los tres puntos siguientes: a) revisión y ejecución del programa 2014-2015; b) planificación para 2016-2017 y c) ACTRAV-Turín dentro del CIF-OIT.

Aplicación del programa de 2015

Conforme al Plan de trabajo para 2015 (Anexo 10 del Informe del Comité de formación sindical de 2015), el programa planificó la realización de sesenta y dos (62) actividades de formación, que incluían (12) cursos regulares y cincuenta (50) actividades adicionales con un número total de 1 450 participantes. Se estimó que se alcanzarían los 400 días de formación y los 8 850 días/participantes. El Programa realizó doce cursos regulares y cuarenta y tres (43) actividades adicionales con un total de 1 567 participantes. Se alcanzaron 334 días de formación y 9 416 días/participantes. De acuerdo con los responsables regionales de Ginebra y los especialistas de ACTRAV en las regiones, algunas actividades se pospusieron de 2015 a 2016 y 2017. Así fue en el caso del curso sobre política de empleo en Brasil, sobre el sector rural en Lima, del curso interregional y los dos cursos regionales sobre las normas internacionales del trabajo en Accra y Turín (relacionados con el curso global sobre NIT), sobre VIH y SIDA en Kisumu, sobre erradicación de la pobreza en Accra, sobre trabajadores migrantes en Lomé y sobre negociación colectiva en Yangoon. Cuatro actividades fueron canceladas o sustituidas por otras. Por ejemplo, habíamos programado una formación de cinco días en Turín para funcionarios de la ACFTU. Posteriormente, la ACFTU decidió interrumpir la formación para sus funcionarios y les proporcionó, en su lugar, recursos para realizar actividades en el terreno. Esto explica por qué el año pasado tuvimos tres (3) actividades con la ACFTU en lugar de las dos (2) del año anterior (2014). Esto también fue provocado por los cambios políticos en el programa de cooperación internacional y en las prioridades de la ACFTU en general.

También se añadieron varias actividades, como la actividad para trabajadores domésticos en Santiago y las actividades relativas al proyecto SIDA (Paraguay y Panamá) en el proyecto Bangladesh.

Aunque el Comité de formación sindical decidió introducir datos desglosados por edades para las actividades regulares y promover la participación de jóvenes representantes de los trabajadores en el bienio 2016-2017, ACTRAV-Turín ya utilizó este tipo de datos en 2015, en el marco del proyecto

europeo sobre Trabajo decente para los trabajadores de los servicios públicos. Cabe destacar que el proyecto estaba destinado a los líderes sindicales, y en las seis actividades se constataron los siguientes promedios de edad: Turín (46), Bratislava (55), Bruselas (56), Budva (45), Tallin (51) y Sofía (46). El promedio de edad de los participantes en el proyecto fue de 50 años. La conclusión extraída de esta experiencia es que en el futuro, deberá prestarse una atención sistemática al empoderamiento de los jóvenes líderes sindicales. El Programa se ocupará de este aspecto en 2016, mediante la puesta en marcha de un proyecto intersectorial titulado "Academia para jóvenes líderes sindicales" en colaboración con la Confederación sindical europea.

Planificación 2016-2017

Siguiendo las recomendaciones del Comité de formación sindical, en 2016 se realizarán tres Academias globales para trabajadores sobre objetivos de desarrollo sostenible, normas internacionales del trabajo y economía informal. En el Anexo 10 se puede consultar la lista de las actividades planificadas y ejecutadas en 2016. El programa indicativo para 2017 está disponible en el Anexo 11. La estrategia del Programa consiste en presentar el tema en una Academia global para trabajadores y trasladarlo en mayor medida a los niveles regional y subregional durante el año siguiente, manteniendo una participación activa en el seguimiento y el impacto nacional en cooperación con los especialistas de las regiones y en contacto directo con las organizaciones sindicales y el alumnado.

Siguiendo la recomendación de aumentar el catálogo de actividades impartidas en portugués, en 2016 se prevén tres actividades: i) un curso regular sobre las normas internacionales del trabajo en Turín; ii) una actividad en el terreno acerca de la transición de la economía formal a la economía informal y iii) formación para juristas sindicales en Cabo Verde.

En lo referente a la evaluación del impacto, en 2016 se llevarán a cabo cuatro talleres nacionales de evaluación en los países siguientes: Croacia para Europa, Uruguay para las Américas, India para Asia y Etiopía para África.

ACTRAV Turín dentro del CIF-OIT

ACTRAV-Turín sigue registrando una tendencia positiva en el número de participantes formados en 2015 en comparación con 2014. El número total de trabajadores participantes formados por el CIF-OIT en 2015 asciende a 2 114, es decir, 239 más que en 2014, año en que los participantes fueron 1 875.

El Programa promueve activamente el tripartismo y la incorporación de las normas internacionales del trabajo, con especial hincapié en la libertad sindical y la negociación colectiva, en todas sus actividades, y emplea todas las oportunidades que tiene a su disposición para influir en los demás programas del centro y asegurarse de que la voz de los trabajadores se escuche en las diferentes actividades de formación. Esto requiere poder revisar por pares los programas de estudios, al menos de las principales actividades, para asegurarnos de que la perspectiva de los trabajadores se encuentra adecuadamente integrada. Esta labor seguirá siendo una prioridad permanente del Programa.

En cuanto a la participación de los trabajadores y la incorporación de las perspectivas de los trabajadores en los programas de estudios de las academias, ACTRAV constata con satisfacción la

continuidad del compromiso con los programas técnicos del CIF-OIT, especialmente EMLD y SPGT, para construir trayectorias de aprendizaje especiales para los representantes de los trabajadores en algunas academias. Se obtuvieron resultados encomiables en la Academia sobre migración laboral, así como en las academias sobre economía social y solidaria y economía rural. Queremos destacar nuestra decepción con la proporción de representantes de los trabajadores en la Academia sobre cuestiones de género, cinco de ciento cincuenta y siete (5/157), uno de ciento cuatro (1/104) en la Academia sobre desarrollo de competencias y tres de ciento trece (3/113) en la Academia sobre seguridad social.

Lamentamos confirmar una vez más en este Informe que la participación de los trabajadores en la mayoría de las Academias se redujo todavía más, de un 6,7 por ciento en 2014 a un 4,69 por ciento en 2015, a pesar de la nueva fórmula de cooperación puesta en marcha en la Academia sobre migración laboral. Las Academias son actividades de formación que gozan de gran visibilidad, que cuentan con un alto número de participantes y se consideran acontecimientos que ofrecen la «excelencia» respecto a un tema específico. En nuestra opinión, las Academias deberían cumplir con los siguientes criterios: una composición verdaderamente tripartita de los participantes, un programa de estudios tripartito y la incorporación de las normas internacionales del trabajo. Debería hacerse lo posible para que la gran mayoría de los participantes fueran representantes de los mandantes de la OIT: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. ACTRAV-Turín seguirá insistiendo en que el Centro se esfuerce lo máximo posible para lograrlo mediante modalidades de financiación que garanticen la representación de los interlocutores sociales y en especial de los trabajadores. En 2015 se probaron nuevas fórmulas de cooperación entre ACTRAV y las Academias, pero la cuestión requiere soluciones sistemáticas en lugar de solo esporádicas. Esperamos que la dirección del Centro ponga en marcha las acciones necesarias para poner remedio a la situación, que ha ido empeorando desde 2014. En 2016-2017, el CIF-OIT ejecutará un nuevo Plan estratégico acompañado del Marco de aplicación de la estrategia del Departamento de formación (2016-17).

Anexo 1

Conclusiones de la reunión del Comité de Formación Sindical de 2015

Informe de la reunión del Comité de Formación Sindical

34ª reunión del Comité de Formación Sindical - Turín, 5 - 6 de mayo de 2015

Miembros presentes:

Bheki Ntshalintshali (Presidente del Grupo de los Trabajadores)

María Fernanda Carvalho Francisco (Miembro del Grupo de los Trabajadores)

Silvana Cappuccio (Miembro del Grupo de los Trabajadores)

Eulogia Familia (Miembro del Grupo de los Trabajadores)

Miryam Luz Triana Alvis (Miembro del Grupo de los Trabajadores)

Raquel González (Secretaria del Grupo de los Trabajadores)

Maria Helena André (Directora de ACTRAV-OIT)

Enrico Cairola (ACTRAV-OIT)

Patricia O'Donovan (Directora del CIF-OIT)

Andreas Klemmer (Director del Departamento de Formación del CIF-OIT)

Evelin Toth Mucciacciaro (Secretaria del Comité de Formación Sindical)

Observadores:

Jesús García Jiménez, ACTRAV, CIF-OIT

Mban Kabu, ACTRAV, CIF-OIT

Ariel Castro, ACTRAV, CIF-OIT

Conclusiones y recomendaciones

El Comité llegó a consenso sobre los siguientes puntos:

a) ACTRAV-Turín: revisión y ejecución del programa 2014-2015

- El Comité de Formación Sindical aprueba el Informe sobre los programas de formación sindical realizados en 2014.
- El CFS apoya el plan de trabajo de ACTRAV-Turín para 2015 y desea la plena ejecución del Programa.
- El CFS recomienda que ACTRAV-Turín desarrolle nuevas herramientas para evaluar el impacto de la formación realizada en 2014 y 2015.
- El CFS recomienda que ACTRAV-Turín busque el compromiso de los sindicatos para lograr que se impliquen en la aplicación de los conocimientos adquiridos y proporcionen información sobre las medidas que adopten a nivel nacional (esto debe indicarse en las cartas de invitación estándar).

b) ACTRAV-Turín: planificación para 2016-17

- Realizar tres academias de ámbito mundial para los trabajadores y nuevos programas regionales en colaboración con instituciones de educación laboral siempre que sea posible (con un mínimo de tres cursos impartidos en las regiones); cada academia mundial para los trabajadores incluirá un paquete de formación a medida y contará con la participación de sindicatos de países desarrollados.
- Mejorar la ejecución del programa en las regiones con especial hincapié en la cuestión del idioma en la región árabe y en la realización de al menos un curso regular regional para África en Portugués.
- Explorar las oportunidades de realización de actividades y proyectos bipartitos.
- Establecer una plataforma de educación laboral y reactivar las redes existentes para todas las regiones a partir de la experiencia de América Latina. La marca Solicom se asociaría con la metodología de educación laboral para la formación a distancia, mientras que el CIF-OIT proporcionaría la plataforma y el soporte tecnológico.
- Aumentar la participación de las mujeres en el Programa (objetivo de al menos el 50 por ciento para las academias mundiales y los programas regionales) e incorporar las cuestiones de género en los planes de estudio de sus actividades de formación regulares.
- Introducir los datos desglosados por edad para las actividades regulares y promover una mayor participación de los representantes de los trabajadores jóvenes.
- Aumentar la oferta de programas de desarrollo de la capacidad/formación laboral en ACTRAV (el punto de referencia para medir la participación de ACTRAV-Turín sería el número de proyectos de cooperación técnica de ACTRAV realizados en 2015-16).
- Continuar desarrollando la evaluación del impacto de las actividades de formación de ACTRAV en todos los niveles, empezando por la realización de unas evaluaciones nacionales piloto en cada región.
- Continuar reforzando las alianzas con las instituciones de educación laboral y con los departamentos de formación sindical.
- La lista adjunta de los cursos regulares propuesta para 2016 está aprobada y se adjunta asimismo una lista provisional para 2017.

c) ACTRAV-Turín en el CIF-OIT:

- Reafirmar el papel clave del Centro en el desarrollo de la capacidad de los mandantes basado en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el tripartismo y las normas.
- Aumentar la colaboración de ACTRAV con los programas técnicos del CIF-OIT en el proceso de diseño de los planes de estudio bipartitos y tripartitos y la coordinación de los mismos en una fase temprana (antes de la publicación del Catálogo de formación del CIF-OIT), así como en la ejecución de las actividades. El objetivo para 2015 es lograr un enfoque tripartito en 12 de las 16 academias; en 2016 el objetivo debería aumentar hasta el 80 por ciento de las academias.
- Dar cumplimiento a las directrices sobre el tripartismo, asegurando una representación tripartita, especialmente en las academias y en programas de maestría seleccionados; el CIF-OIT debería desarrollar un mecanismo adecuado para garantizar la participación de los interlocutores sociales.
- Desarrollar una línea para los trabajadores en el programa de Maestría sobre relaciones laborales y de empleo organizado por el CIF-OIT y la Turin School of Development (2016).
- Crear las condiciones necesarias para aumentar la participación de los trabajadores en las actividades del Centro con el fin de cumplir los objetivos establecidos en el Plan Estratégico basado en los resultados para 2012-2015.
- Incluir ACTRAV-Turín en el diseño de todos los programas de cooperación técnica de la OIT (criterio de referencia pendiente de definición).
- Asegurar una participación activa de ACTRAV-Turín en las licitaciones (se informará al CFS sobre el número de licitaciones para 2015 y 2016).
- El CFS acoge con satisfacción la inversión hecha por ACTRAV-Ginebra al Programa de ACTRAV-Turín e insta a la dirección del Centro a aumentar su participación financiera en el Programa.
- El CFS solicita a la dirección del Centro que involucre a ACTRAV-Turín en la discusión y diseño del nuevo Plan Estratégico del Centro para 2016-2017.

Anexo 2

Resumen de las descripciones de los cursos de 2015

RESUMEN DE LAS DESCRIPCIONES DE LOS CURSOS DE 2015

Los archivos de las actividades de los cursos y el material didáctico del Programa de Actividades para los Trabajadores de 2015 están disponibles en el sitio web de ACTRAV-Turín en la dirección siguiente: http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/workers-activities/course-calendar/?year_actrav=2015

ÁFRICA

Actividades en Turín (actividades regulares)

Título: A108180 “Políticas sindicales para la generación de trabajo decente para los trabajadores jóvenes”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 16 – 27 de febrero de 2015

Participantes: 17 (8 ♀)

Idiomas: inglés y portugués

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo
- La crisis del empleo en África: tendencias, características y nuevos retos
- Las respuestas de la OIT a la crisis del empleo: un llamamiento a la acción
- Respuestas globales y regionales a la crisis del empleo de los jóvenes
- Estrategia de crecimiento, política macroeconómica sostenible y empleo de los jóvenes
- Empleo y derechos de los trabajadores jóvenes
- Normas de la OIT sobre el empleo
- Mejora de la enseñanza, las competencias y la productividad de los jóvenes
- Caminos hacia la consecución del trabajo decente para los jóvenes
- Ejecución del Trabajo Decente al Cubo: atención al empleo de los jóvenes en África
- Promoción del empleo rural para los jóvenes en África
- La cooperativa: un modelo para el trabajo y el desarrollo
- Enfoque y acciones sindicales sobre la informalidad y las migraciones laborales y los jóvenes
- Salarios mínimos
- El trabajo decente: un objetivo común para los jóvenes y los sindicatos de África
- Hacer que la protección social sea central en la lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social
- Promoción del empleo de los jóvenes mediante el trabajo decente en un mundo con bajas emisiones de carbono
- Diálogo social: una herramienta vital para lograr el trabajo decente para los jóvenes
- La agenda para el desarrollo sostenible con posterioridad a 2015 y los jóvenes
- Fortalecimiento de la red de jóvenes de los sindicatos de África
- Empleo y mercado laboral
- El enfoque de la OIT a las políticas nacionales de empleo para los jóvenes
- Preparación de una política nacional de empleo: el papel de los sindicatos en cada paso del proceso
- Elaboración de planes de acción individuales
- Clínica de políticas: conclusiones y recomendaciones

Título: A108186 "Trabajo decente, empleos verdes y desarrollo sostenible"

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 24 de agosto - 9 de septiembre de 2015

Participantes: 17 (7 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Acciones sindicales relativas al cambio climático y las cuestiones medioambientales en distintos ámbitos
- El debate global y las agendas en materia de trabajo y medio ambiente
- Cambio climático, empleo y sostenibilidad: conceptos y prácticas
- Componentes básicos de las estrategias relativas al cambio climático y su mitigación
- Cambio climático y medio ambiente
- Cambio climático, medio ambiente y trabajo

Visitas sobre el terreno

Perspectiva del sector

- Energía renovable
- Gestión de residuos en África
- Los efectos de la minería sobre el medio ambiente y la sostenibilidad en África

Transición justa

- Oportunidades y desafíos: conclusiones de la CIT 2013
- La negociación sobre el cambio climático en el marco de la CMNUCC y el papel de los sindicatos
- El papel de las normas internacionales del trabajo y conclusiones de la CIT de 2013
- Marco de desarrollo con posterioridad a 2015: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Trabajo en grupo: normas internacionales del trabajo para una economía sostenible

Políticas para una transición justa I, II y III

- Políticas y herramientas macroeconómicas y comerciales
- Desarrollo y/o competencias empresariales
- SST y protección social
- Igualdad de género en una economía verde
- Trabajo en grupo: desarrollo de un marco de políticas para una transición justa

Diálogo social

- Una herramienta para dar forma al debate sobre la transición justa
- Trabajo en grupo: preparación de una campaña sindical sobre temas medioambientales

Próximo paso

- Planificación de acciones
- Recapitulación y conclusiones finales

Actividades sobre el terreno

Título: A158220 “Formación de seguimiento sobre estrategias de comunicación en el siglo XXI para los sindicalistas a cargo de la comunicación (Lomé, Togo)”

Lugar: Lomé, Togo

Fechas: 11 - 15 de mayo de 2015

Participantes: 20 (8 ♀)

Idioma: francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Inicio y orientaciones del curso
- Introducción a la comunicación
- Examen de los informes
- La comunicación: una herramienta de campaña y de promoción sindical
- Redes, notas de prensa, ruedas de prensa
- Estrategia de comunicación
- RadioLabour: una herramienta de comunicación internacional al servicio de los sindicatos
- Medios sociales y campañas: posibilidades y desafíos para los sindicatos
- La comunicación en tiempos de crisis
- Integrar la perspectiva de género en las estrategias de comunicación de los sindicatos
- La comunicación: identificación de los principales retos organizativos y técnicos a los que se enfrentan los sindicatos africanos
- Formas y medios para consolidar la democracia interna de los sindicatos utilizando buenas técnicas de comunicación
- Técnicas para una negociación colectiva eficaz
- Impacto de las TI y la comunicación sobre el futuro del mundo del trabajo
- Comunidades de prácticas: estrategia para el fortalecimiento y el establecimiento de sindicatos fuertes
- Preparación de planes de acción para el seguimiento de los componentes básicos de la política sindical y herramientas de intervención para renovar la comunicación en el movimiento sindical
- Conclusiones y recomendaciones
- Evaluación final

Título: A158221 “Desarrollo de las capacidades de organización y estrategias innovadoras para la renovación de los sindicatos”

Lugar: Lomé, Togo

Fechas: 11 – 15 de mayo de 2015

Participantes: 19 (9 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- *Networking* espontáneo y orientación sobre el curso
- La OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo
- Libertad sindical: Convenio núm. 87
- El procedimiento de libertad sindical
- Trabajo en grupo: Escribir a la OIT una denuncia relacionada con una violación de la libertad sindical
- La situación del movimiento sindical en África

- Trabajo en grupo: Renovación de los sindicatos
- Organización estratégica: qué es y qué hace que sea un éxito
- El ciclo de organización y la gestión de los problemas en el lugar de trabajo
- Trabajo en grupo: Organización de los trabajadores de la economía informal: oportunidades y desafíos
- Modelos para organizar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos: organización de su fuerza y formas de organización
- Acciones y estrategias sindicales para la integración de las cuestiones de género y la organización de las trabajadoras en los sindicatos
- La comunicación y los nuevos medios: una herramienta para la organización y el establecimiento de redes para los jóvenes trabajadores de África
- Definición de los próximos pasos: planificación de acciones para la renovación de los sindicatos en África
- Conclusiones y recomendaciones

Título: A158224 “Formación sindical sobre la formalización de la economía informal: conceptos, componentes básicos de las políticas y estrategias”

Lugar: Accra, Ghana

Fechas: 10 – 14 de agosto de 2015

Participantes: 20 (9 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Visión general de la economía informal en África
- Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal
- Libertad sindical: organización y representación en la economía informal
- Estrategias y métodos innovadores para la organización de los trabajadores de la economía informal en sindicatos
- Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: enfoque sectorial a la formalización
- Integración de las cuestiones de género como estrategia para el empoderamiento de los trabajadores de la economía informal
- Ampliación de la protección social a los trabajadores de la economía informal
- El diálogo social eficaz como herramienta para la formalización
- La inspección del trabajo: estrategias de aplicación y cumplimiento para la formalización
- Desarrollo de planes de acción individuales para la promoción del sindicalismo en la economía informal

Título: A158386 “Seminario regional de evaluación y seguimiento sobre el fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos en materia de protección social”

Lugar: Kinshasa, Congo

Fechas: 16 – 20 de noviembre de 2015

Participantes: 20 (9 ♀)

Idioma: francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Sesión de apertura - World Café: presentaciones y *networking* espontáneo

- Descripción general del proyecto conjunto WBI/ACTRAV-Turín sobre el fortalecimiento de las capacidades en el ámbito de la protección social para los sindicatos de la región de los Grandes Lagos
- Introducción al seguimiento y la evaluación
- Presentación de los informes nacionales y de la investigación relativa al proyecto del WBI/ACTRAV sobre el fortalecimiento de las capacidades en el ámbito de la protección social para los sindicatos en la región de los Grandes Lagos
- Estudio de caso: La protección social en la RDC
- Trabajo en grupo sobre las evaluaciones de procesos y resultados
- Mesa redonda dedicada a las buenas prácticas: Rwanda, Burundi y la República Democrática del Congo
- Trabajo en grupo sobre la evaluación del impacto
- Campaña sobre la protección social por parte de los sindicatos belgas y las ONG
- Introducción a la gestión del ciclo del proyecto
- Enfoque del marco lógico
- Conclusiones: evaluación de mitad del período de formación
- Planificación de la siguiente fase del proyecto común WBI/ACTRAV-Turín en 2017-18
- Conclusiones finales, recomendaciones y estrategias de redes

Título: A158223 “Fortalecimiento y ampliación de las redes sindicales para la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores con atención al sistema de control de la OIT”

Lugar: Dakar, Senegal

Dates: 23 - 24 de noviembre de 2015

Participantes: 31 (17 ♀)

Idiomas: inglés, francés y portugués

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo
- Libertad sindical y negociación colectiva: principios y normas de la OIT
- Acción sindical en el contexto del sistema de control de la OIT
- Fortalecimiento del papel de los sindicatos en los sistemas de control de la OIT
- Desarrollo de un movimiento sindical fuerte en África
- Estrategias para el fortalecimiento de la acción solidaria y el establecimiento de redes para la promoción y defensa de los derechos laborales y sindicales
- Elaboración de planes de acción individuales
- Evaluación del curso

Actividades de aprendizaje a distancia

Título: A178638 “Educación a distancia sobre formación sindical en materia de seguridad y salud para África”

Fechas: 21 de septiembre - 20 de noviembre de 2015

Participantes: 18 (11 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Presentaciones y orientación del curso
- Relación entre salud y trabajo
- Marco normativo de la OIT en materia de SST
- Prevención de riesgos
- VIH y SIDA y el mundo del trabajo
- Acción sindical en materia de SST

AMERICA LATINA Y EL CARIBE **Actividades en Turín (actividades regulares)**

Título: A208190 “Lucha contra las desigualdades: desarrollo de la capacidad para sindicatos en materia de política salarial”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 13 de abril – 1 de mayo 2015

Participantes: 17 (12 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La integración y relación de los diferentes componentes del trabajo decente, con especial atención a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres.
- La utilización del Convenio 122 a nivel nacional según esté o no ratificado, especialmente respecto políticas públicas para el fomento y mantenimiento del empleo.
- La utilización de la Recomendación 198, sobre la relación de trabajo.
- La interpretación de los indicadores sobre el mercado laboral, analizando las tendencias, las variaciones temporales, territoriales, por sectores y género, y la aplicación a su realidad más inmediata.
- Vinculación entre análisis de la realidad y el impacto de reformas laborales y de protección social sobre la desigualdad en sus diferentes dimensiones.
- Convenios OIT de referencia en la materia según los subtemas incorporados en el nivel. Cuadros, breve descripción y nivel de cobertura.
- Los espacios del diálogo social en materia de empleo: la negociación colectiva en la empresa o sector y la concertación social de políticas públicas, con el foco sobre la igualdad y no discriminación.
- Los Planes Nacionales de Trabajo Decente, prioridades y líneas en materia de empleo y salarios. Recomendación 198 sobre la relaciones de trabajo.
- Agenda post 2015.

Título: A208183 “Desarrollo de capacidades para sindicatos en estrategias de organización y juventud”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 5 – 16 de octubre 2015

Participantes: 13 (4 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La integración y relación de los diferentes componentes del trabajo decente, con especial atención a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres.
- La OIT y su Sistema Normativo
- Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de 1998, así como la Declaración por la Justicia Social para una Globalización equitativa.
- Implicaciones del análisis de género y su repercusión sobre las estrategias sindicales de organización.
- Organización sindical y juventud: Análisis de experiencias demostrativas y retos: participación y liderazgo de las personas jóvenes. Herramientas de comunicación, diálogo y negociación.
- Participación política y participación sindical y su rol en la construcción de democracia.
- Empleo y desempleo juvenil: análisis de situación y principales retos desde la perspectiva de los y las jóvenes en el marco de la OIT. La crisis del empleo juvenil en Europa y los nuevos retos democráticos.
- Los espacios del diálogo social en materia de empleo: la negociación colectiva en la empresa o sector y la concertación social de políticas públicas, con el foco sobre la igualdad y no discriminación.
- Los Planes Nacionales de Trabajo Decente, prioridades y líneas en materia de integración y empleo para jóvenes y la Agenda post 2015
- Elaboración de planes de acción.

Actividades en el terreno

Título: A258338 “Taller regional sobre Informalidad, Trabajo Decente y PYMES

Lugar: Buenos Aires, Argentina

Fechas: 12 – 15 de mayo 2015

Participantes: 13 (4 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Panorama Regional sobre MYPE y Trabajo Decente
- Empresas Sostenibles y políticas de empleo (R.189 – C122,140,142- R.193)
- Formación Profesional, Trabajo Decente y MYPE
- Relaciones de trabajo en las MYPE
- R.198 sobre relación de trabajo e indicadores de Trabajo Decente: La importancia en las cadenas de valor
- Políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo en las MYPE para combatir la informalidad y el trabajo precario
- Extensión de la protección social: El piso de protección social y el C102 de SS en el contexto de las MYPE
- MYPE y creación de empleo decente y productivo I
- Políticas macroeconómicas y MYPE
- MYPE y creación de empleo decente y productivo II
- Políticas meso y microeconómicas MYPE

- Experiencia de Argentina para reforzar la Institucionalidad laboral para combatir la informalidad en las MYPE
- Conclusiones

Título: A258330 “Juventud: organización sindical, condiciones de trabajo y productividad”

Lugar: Santiago de Chile, Chile

Fechas: 18 - 22 de mayo 2015

Participantes: 23 (7 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La OIT y la Juventud Trabajadora
- PLADA como agenda Común: Movimiento Sindical ALC y Juventudes.
- Campaña ¡dame esos cinco! – Nuevas Acciones 2015-2016: Objetivos Campaña, Avances (a la fecha), disposiciones CJTA y Juventudes Sindicales Internacionales.
- Estudio: “Juventud y PYMES en ALC.
- Desafíos de la protección social para la juventud trabajadora
- Estudio: “Juventud y Organizaciones Sindicales en ALC
- Relaciones precarias de trabajo y Recomendación 198
- Desigualdades, empleo y juventud
- Trabajo en grupos: Hoja de ruta: ¿Cómo lograr el 15% de participación Juvenil en 3er Congreso CSA (2016)
- Trabajo en grupos: Hoja de ruta: ¿Cómo generar sinergias en agendas de CSA y Comisiones de Juventud de las GUFs: UNI Américas, IndustriALL, ITF, ISP, FIP, Rel-UITA? /Temas y movilización juventudes
- Sistematización y conclusiones

Título: A258334 “Políticas de empleo y trabajo decente”

Lugar: Lima, Perú

Fechas: 15 -24 de julio 2015

Participantes: 26 (5 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- El enfoque de la OIT sobre políticas de empleo – un marco amplio de políticas de empleo para la promoción del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido
- La CEARC y el Convenio 122
- PLADA: Plataforma de Desarrollo y empleo decente
- Políticas integradas: experiencias nacionales
- El Proceso de formulación de políticas de empleo
- Participación de los sindicatos en la formulación, aplicación y seguimiento de políticas de empleo
- Diagnóstico y análisis de datos sobre el mercado de trabajo
- Marcos macroeconómicos favorables al empleo – políticas fiscal, de tipo de cambio y monetaria
- Políticas sectoriales, incluidas las políticas industriales
- Empleos verdes y desarrollo sostenible como política industrial
- Políticas Salariales
- La economía informal y el papel de los sindicatos
- Protección social y empleo
- Presentación estudio sobre juventud trabajadora y condiciones de empleo

- Políticas activas del mercado laboral. formación profesional, PYMES, intermediación y papel de los sindicatos
- Reglamentación del mercado de trabajo, negociación colectiva y salarios mínimos
- Sistematización y presentación en plenaria de los Planes de Acción.

Título: A258646 “Promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva”

Lugar: Buenos Aires, Argentina

Fechas: 14 – 15 de septiembre 2014

Participantes: 25 (6 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Panorama de los principales Convenios y Recomendaciones aplicables a la Negociación Colectiva en el Sector público.
- Experiencias exitosas: ¿Cómo se logra superar las barreras legales, culturales y políticas para establecer un proceso permanente de negociación colectiva en el sector público? ¿Cuál es el balance de los actores sociales con relación a los resultados de la negociación colectiva en el sector público?
- La Formación Profesional y los servicios públicos de calidad, su inclusión en los convenios colectivos:
- Igualdad de Género e Inclusión, acoso y violencia laboral, su tratamiento en los convenios colectivos del sector público.
- Relaciones entre los Convenios marco y los convenios sectoriales.
- Panorama sobre los acuerdos alcanzados en materia de diálogo social en el sector público en los últimos años:
- Campaña de Promoción de la ratificación de los Conv. 151 y 154 de 2012 (CSA/ISP)
- Reunión Bipartita de Brasilia 2013
- Foro Mundial de Diálogo sobre Negociación Colectiva en el Sector Público de la OIT de Ginebra 2014
- Reunión Sindicatos- GRULAC en Conferencia OIT 2015.

Novedades y avances en materia de negociación colectiva en el sector público en la región (Presentaciones bipartitas de media hora).

- Brasil
- Chile
- Colombia

TALLERES (2 en simultáneo):

- Negociación Colectiva y Presupuesto: Como superar las dificultades que se plantean.
- Negociación Sectorial: Como establecer una planificación que permita negociar en los distintos sectores en los cuales se organiza la administración (sujetos, contenidos, niveles).
-

Presentación en plenaria de Resultados de ambos talleres

- Presentación de propuesta para un Foro Permanente
- La Plataforma de Desarrollo de las Américas y el sector público
- El futuro del Trabajo y el sector público

Título: A258337 “Taller regional sobre Trabajo Decente y Normas Internacionales”

Lugar: Montevideo, Uruguay

Fechas: 28 – 30 de octubre 2015

Participantes: 23 (8 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La agenda sobre la migración justa en la OIT
- Migraciones Laborales y procesos de integración regional: la Declaración Sociolaboral del Mercosur
- Los instrumentos de la OIT para los trabajadores /as migrantes: un enfoque de derechos
- Líneas de Trabajo en el marco de la Agenda de OIT sobre Migraciones Laborales
- Los acuerdos sindicales bilaterales sobre Migraciones Laborales
- Plan Estratégico de CSA sobre migraciones
- PLADA y migración justa;
- Participación de la región en la campaña mundial por la ratificación o cumplimiento de los Convenios 97 y 143 de OIT sobre Migraciones
- Informes de los países sobre la situación de los migrantes y las acciones existentes por las centrales y los gobiernos locales
- Acciones del GT de Migraciones de la CSA
- Construcción de la estrategia sindical de la región hacia la CIT 2016
- Presentación de la Red Sindical en favor de los derechos de los migrantes - América Latina
- Hoja de Ruta del Grupo de Trabajo de Migraciones de la CSA para el período 2015–2016

Título: A258336 “Empresas multinacionales, cadenas de valor y Trabajo Decente

Lugar: Asunción, Paraguay

Fechas: 23 - 27 de noviembre 2015

Participantes: 18 (8 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Empresas Multinacionales y Cadenas Globales de Suministro ante la próxima Conferencia
- Las Normas Internacionales del Trabajo, Las Empresas Multinacionales y cadenas de valor
- Tendencias y desarrollo de las Cadenas Mundiales de Suministro
- Las cuatro dimensiones del TD en relación con las Empresas Multinacionales y las Cadenas Globales de Suministros
- Recomendación 204 y cadenas globales de suministro
- Análisis de caso: Implicaciones de las cadenas de valor y la tercerización e intermediación laboral (soluciones al trabajo forzoso)
- Informalidad y trabajo precario en las redes de subcontratación en los sectores de confecciones y electrónica en Brasil: la problemática del trabajo forzoso
- Empresas Multinacionales, cadenas globales de suministro, PYME y juventud trabajadora
- Desarrollo Productivo, sustentabilidad y trabajo decente
- Análisis de caso: cadena de valor del sector agro exportador peruano
- Caso Wal-Mart y sus cadenas de suministro
- Hacia la Conferencia Internacional de 2016

Título: A258329 “Mujeres trabajadoras del hogar indígenas: promoción de los convenios 169, 189 y 111 de OIT en el marco del fortalecimiento de alianzas sindicatos-pueblos indígenas incluyendo el enfoque de género”

Lugar: Santiago de Chile, Chile

Fechas: 29 de noviembre – 1 de diciembre 2015

Participantes: 15 (14 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Resultados de la Conferencia de Mujeres de CSA y Campaña de ratificación Convenio 189 de OIT
- El Convenio 169 y el enfoque de género
- El trabajo infantil doméstico de las niñas y los Convenios OIT 138, 182
- Discriminación racial y la marcha de las mujeres afrodescendientes en Brasil
- Presentación del estudio de Paraguay
- Presentación de los estudios de Chile y Bolivia
- Trabajos de Grupo: Otras experiencias
- Desarrollo social inclusivo y la economía del cuidado: Convenios de OIT 156 y 111
- Elaboración de conclusiones

Título: A258568 “Relaciones laborales y derechos sindicales en las Multinacionales y las Zonas Francas”

Lugar: Panamá

Fechas: 30 de noviembre – 2 de diciembre 2015

Participantes: 24 (6 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- ZFE y sus cadenas de suministro: las cuatro dimensiones del Trabajo Decente.
- Gobernanza dentro de las cuatro dimensiones del TD para ofrecer un marco regulador básico para ZFE y sus cadenas de suministro.
- Trabajo de grupo país: *“Estrategia sindical para la defensa de los derechos laborales en las zonas francas”*
- Las zonas francas industriales en Centroamérica y la República Dominicana: Sus inicios, evolución, situación actual: principales déficits de Trabajo Decente.
- Dinámica: Identificando la cadena global de suministro
- “Marco Regulador: comercio e inversión. Movilidad del capital.”
- Trabajo de grupo: Acciones sub regionales articuladas
- Panel “Retos y desafíos de ZFE y sus cadenas de suministro: Situación de los derechos laborales en las empresas de zonas francas
- El marco normativo y las relaciones laborales en las maquilas, ZPE y en sus cadenas de suministro en países de la subregión: derechos sindicales y la negociación colectiva
- Panel “Como fortalecer la gobernanza mundial: el papel de la OIT. La Declaración sobre Empresas Multinacionales
- Condiciones de trabajo y Género en las empresas de Zonas Francas y Maquilas.”
- Los PTDP, el diálogo social y las relaciones laborales en las ZPE”

Actividades a Distancia y Mixtas

Título: A277312 Negociación colectiva, riesgo químico y trabajo decente”

Fechas: 23 de marzo – 14 de agosto 2015

Participantes: 89 (33 ♀)

Idioma: Español

Este curso ha sido estructurado en ocho módulos, por un total de 40 horas:

Módulo 1: Trabajo y Salud

Módulo 2. Normativa Básica en Materia de SST. C 155, 187, 16, Protocolo de 2002 y Concepto de Cultura de prevención.

Módulo 3. Introducción al tema de los químicos

Módulo 4. ¿Cómo nos afectan los químicos?

Módulo 5. Riesgo Químico. Sustancias y productos químicos peligrosos

Módulo 6. Clasificación y etiquetado de sustancias químicas. Sistema Globalmente Armonizado.

Módulo 7. Legislación internacional. Convenios de la OIT relacionados

Módulo 8. ¿Cómo controlar la exposición a químicos en el lugar de trabajo? Gestión Sindical del riesgo químico

Título: A277389 “Políticas de empleo, brecha salarial y promoción del trabajo decente”

Fechas: 14 de abril – 26 de junio 2015

Participantes: 71 (25 ♀)

Idioma: Español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Introducción al entorno de las Escuelas de Trabajo Decente de ACTRAV
- Introducción al Aula Virtual ACTRAV
- La Organización Internacional del Trabajo
- El sistema normativo de la OIT
- El concepto de trabajo decente
- La Escuela de Empleo de ACTRAV
- Empleo, Empleo de Calidad y Empleo Decente
- Indicadores sobre Empleo y Trabajo Decente (ODM, Desarrollo Sustentable, etc.)
- Tipos de Desempleo y causas
- La informalidad laboral en América Latina
- El enfoque de la OIT sobre la Política de Empleo
- El Convenio 122 sobre la Política de Empleo, de 1964
- Aplicación práctica del Convenio 122
- El programa Global de Empleo
- La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa
- El Pacto Mundial para el Empleo de 2009
- Otros instrumentos normativos de la OIT para la promoción de la política de empleo
- La discusión recurrente sobre empleo
- ¿Qué es una Política de Empleo?
- Políticas Activas y Pasivas de Empleo
- Protección Social y Empleo
- Las políticas macroeconómicas
- Marcos Macroeconómicos favorables al Empleo
- Las Políticas Sectoriales

- Políticas de Empleo Específicas (políticas Salariales, formación profesional, movilidad laboral, empleos verdes, etc.)
- Políticas de Empleo para grupos específicos de población
- Panorama del proceso de formulación de una política de empleo
- Fases de elaboración de una política de empleo
- La PLADA (Plataforma de Desarrollo de las Américas, de la CSA)
- El papel de los sindicatos en la formulación, aplicación y seguimiento de la Política de Empleo

Título: A278400 “NIT y sector público”

Fechas: 4 de mayo – 3 de julio 2015

Participantes: 139 (53 ♀)

Idioma: Español

Este curso ha sido estructurado en siete módulos:

- **Módulo 1:** OIT y el sistema normativo internacional del trabajo.
- **Módulo 2:** Panorama de los derechos sindicales en el sector público en las Américas.
- **Módulo 3:** Experiencias en materia de negociación colectiva en el sector público.
- **Módulo 4:** Convenios OIT sobre derechos sindicales en el sector público (151 y 154).
- **Módulo 5:** Capacidades estratégicas de las organizaciones sindicales para defender y promover los derechos de los trabajadores en el sector público.
- **Módulo 6:** Uso estratégico de los procedimientos de control de la OIT.
- **Módulo 7:** Propuestas y hojas de ruta para el fortalecimiento de la negociación colectiva en el sector público

Título: A277415 “Técnicas de comunicación y negociación”

Fechas: 22 de junio – 11 de septiembre 2015

Participantes: 70 (22 ♀)

Idioma: Español

Este curso ha sido estructurado en seis módulos:

- **Módulo preparatorio-** Introducción al curso y al espacio de aprendizaje
- **Módulo 1:** El Diálogo Social
- **Módulo 2:** Marco Normativo y Técnicas de Negociación
- **Módulo 3:** Técnicas de Comunicación
- **Módulo 4:** La comunicación colectiva, la comunicación de masas o comunicación pública
- **Módulo 5:** La comunicación como factor de cambio político social

ASIA Y EL PACÍFICO

Actividades en Turín (actividades regulares)

Título: A308187 “Salarios y políticas de seguridad social para el trabajo decente y la igualdad”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 13 – 24 de abril de 2015

Participantes: 13 (8 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Revisión de los informes de los países
- Enfoque del trabajo decente de la OIT respecto a cuestiones de desarrollo económico y social
- Comprensión de las políticas salariales y su papel en la economía
- Tendencias salariales en Asia y en el mundo
- Políticas y papel de los sindicatos en materia de protección social
- Iniciativas sindicales en materia de organización y protección social
- Trabajo en grupo para la preparación de planes de trabajo para el seguimiento

Título: A308184 “Estrategias de organización sindical para el desarrollo y la inclusión”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 20 – 31 de julio de 2015

Participantes: 17 (6 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Examen de la situación de los países
- Crisis y renovación: análisis de las formas y estructuras sindicales
- Mandato, normas y mecanismos de control de la OIT
- Desarrollo del poder sindical: la organización para las estrategias de inclusión
 - La organización de los trabajadores en situación precaria
 - La dimensión de género en la organización sindical
 - Trabajo decente para los trabajadores migrantes
 - La organización de los jóvenes en los sindicatos
 - Experiencias en la organización de las trabajadoras y los trabajadores domésticos
- Herramientas de comunicación y competencias para la movilización y la organización
- Educar para el fortalecimiento de los sindicatos
- Negociación para el trabajo decente
- Plan de trabajo para el seguimiento

Actividades sobre el terreno

Título: A357330 “Formación sindical sobre desarrollo sostenible, empleos verdes y trabajo decente”

Lugar: Bangkok, Tailandia

Fechas: 2 – 6 de febrero de 2015

Participantes: 20 (6 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- El cambiante mundo del trabajo, el desarrollo sostenible y el medio ambiente: cuestiones clave
- El cambio climático y el medio ambiente como cuestiones sindicales
- El avance hacia una economía sostenible
- Empleos verdes para un desarrollo sostenible: conceptos y prácticas
- Función de las normas de la OIT en el avance hacia la industria verde y el desarrollo sostenible
- Iniciativas de la OIT en materia de empleos verdes en Asia y el Pacífico
- Papel de los sindicatos en la protección del medio ambiente, el cambio climático y los empleos verdes
- El debate y la agenda sindical global en materia de cambio climático y desarrollo sostenible
- Promoción de la transición justa
- Fortalecimiento de las acciones sindicales en el nivel nacional, sectorial y del lugar de trabajo
- La campaña para la justicia medioambiental
- Planificación de las medidas de seguimiento basada en los resultados
- El papel de los sindicatos en la promoción del desarrollo sostenible: elaboración de planes de trabajo para el seguimiento
- Evaluación

Título: A358348: “Curso de formación para abogados sindicales sobre el uso de las normas internacionales del trabajo ante los tribunales nacionales”

Lugar: Nueva Delhi, India

Fechas: 2 - 4 de febrero de 2015

Participantes: 15 (2 ♀)

Idioma: inglés

El curso de formación expuso a los participantes a los siguientes temas:

- el sistema de las normas internacionales del trabajo (características principales de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, procedimientos desde su adopción hasta su aplicación en los países);
- cuándo y cómo pueden utilizar los abogados el derecho internacional del trabajo;
- trabajo de los órganos de control de la OIT y su importancia para los abogados; y
- contenido y uso judicial de las normas internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, e igualdad de oportunidades y de trato.

Título: A358344 “Formación sindical para la mejora de los derechos y la protección social de los trabajadores migrantes”

Lugar: Colombo, Sri Lanka
Fechas: 06 - 10 de abril de 2015
Participantes: 17 (6 ♀)
Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Exámenes de los países
- Datos y cifras sobre los trabajadores migrantes
- ¿Por qué las migraciones laborales son una cuestión sindical?
- Condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes
- Derechos de los trabajadores migrantes
- Ampliación de la protección social a los trabajadores migrantes
- Normas y políticas de la OIT para la protección social para todos
- Políticas de protección social para los trabajadores migrantes en China y papel de un enfoque a la ampliación de la protección social que tenga en cuenta las cuestiones de género
- Próximos pasos: el papel de los sindicatos
- Plan de acción/trabajo de seguimiento
- Evaluación

Título: A358346 “Formación sindical sobre la educación de los trabajadores para el cambio”

Lugar: Beijing, China
Fechas: 18 – 22 de mayo de 2015
Participantes: 18 (7 ♀)
Idiomas: inglés y chino

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Iniciativas de ACFTU en AP
- La experiencia de China en la educación de los trabajadores
- Intercambio de experiencias de educación sindical
- Papel y metodologías de la educación sindical
- Planificación y utilización de los ejercicios de aprendizaje activo
- Comunicaciones visuales como ayuda para el aprendizaje
- Utilización de juegos de roles sencillos
- Planificación de una sesión y redacción de los objetivos de aprendizaje

El curso incluía 2 tareas principales para que los estudiantes practicasen el uso de las competencias y la información para diseñar un curso corto y planificar y llevar a cabo una sesión del mismo. En cada tarea se practican las competencias y la información discutidas en las sesiones anteriores.

Primera tarea: Diseño de un curso corto para sindicatos

○ *Objetivo:*

Practicar el diseño de un curso o taller para sindicatos de un día de duración, con objetivos escritos. El curso debía ofrecer información y competencias sobre un tema sindical de utilidad para el sindicato. La tarea se llevaba a cabo en grupos pequeños.

Segunda Tarea: Diseño y realización de una sesión en grupos

○ *Objetivo:*

Practicar la redacción de los objetivos de aprendizaje de una sesión, escribir un plan de sesión, proporcionar información mediante soportes visuales e incluir ejercicios breves de aprendizaje activo.

Los grupos que habían diseñado los cursos preparaban y realizaban esta tarea seleccionando una sesión del curso que habían diseñado.

Título: A358345 “Formación para líderes sindicales jóvenes en materia de organización y negociación colectiva para el trabajo decente”

Lugar: Seúl, Corea

Fechas: 26 – 29 de mayo de 2015

Participantes: 14 (6 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Exámenes de la situación de los países
- Crecimiento con justicia social: lecciones de la crisis económica mundial
- Condiciones propicias y estrategias para la promoción de la libertad sindical y la organización
- Negociación de salarios y trabajo decentes: estrategias para la negociación colectiva
- Diálogo social, negociación colectiva y trabajo decente
- Plan de trabajo para el seguimiento
- Evaluaciones

Título: A358347 “Organización efectiva y competencias de negociación salarial en las empresas multinacionales”

Lugar: Singapur

Fechas: 25 – 28 de agosto de 2015

Participantes: 24 (8 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Estrategias de crecimiento, EMN y trabajo decente: desafíos para los sindicatos
- Examen de las situaciones de los países
- Promoción de las normas del trabajo para unas relaciones laborales adecuadas
- Cambio de las políticas de gestión y negociación para el trabajo decente
- Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales, Directrices de la OCDE y otras iniciativas internacionales para la promoción del respeto de los derechos de los trabajadores en las EMN
- Iniciativas de organización sindical
- Promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva en Asia
- Preparación de planes de trabajo para el seguimiento
- Evaluación del taller

Título: A358525 “Formación sindical sobre la gobernabilidad global y el papel de los sindicatos”

Lugar: Chiang Mai, Tailandia

Fechas: 1 – 4 de septiembre de 2015

Participantes: 19 (6 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Examen de la situación de los países
- Condiciones propicias y estrategias para la promoción de la libertad sindical y la organización
- Mandato de la OIT, normas y mecanismos de control
- Gobernanza financiera mundial
- Impacto de las instituciones financieras internacionales sobre los derechos laborales y el Banco Asiático de Desarrollo
- Gobernar el desarrollo: el proceso del G20 y el L20
- Desarrollo del poder sindical: campañas y organización para las estrategias de inclusión
- Plan de trabajo para el seguimiento
- Evaluación

Título: A358472 “Promover estrategias sindicales en materia de integración económica y comercio internacional”

Lugar: Bangkok, Tailandia

Fechas: 25 – 28 de noviembre de 2015

Participantes: 26 (7 ♀)

Idioma: inglés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- La desigualdad y el poder de los trabajadores
- Prevención de conflictos en las EMN mediante unas relaciones laborales constructivas
- Tendencias y creciente impacto de los tratados de libre comercio (TLC): visión desde ACTRAV
- TLC: ¿Un cuenco de fideos o un rompecabezas en un mundo altamente globalizado?
- TLC: Situación actual y resultados para los trabajadores
- TLC: Funciones y desafíos de los sindicatos
- Dimensiones sociales de los acuerdos comerciales: ¿cómo se han aplicado?
- Globalización, disposiciones laborales en los TLC e instrumentos de la OIT
- El papel del diálogo social para asegurar el trabajo decente en los TLC
- La gestión de los ajustes laborales y sociales consecuencia de los TLC
- Las disposiciones laborales en los TLC: práctica y lecciones emergentes
- Estrategias sindicales globales a la hora de abordar el comercio y las normas internacionales del trabajo
- Campañas y enfoques de los sindicatos: intercambio de experiencias
- Novedades sobre el TTIP, TPP, ASEAN, etc.
- Establecimiento de una plataforma para sindicatos relacionados con el comercio en Asia

PROYECTO

P357485: Apoyo al desarrollo de la capacidad institucional en el marco del programa para el sector de la confección de prendas de vestir de Bangladesh, 164 participantes (71 ♀)

Se solicitó al Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), en colaboración con la Oficina de País de la OIT para Bangladesh, que ofreciera un conjunto de actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes de la OIT en materia de inspección del trabajo, legislación laboral, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva, y seguridad y salud en el trabajo (SST), entre otros. La asociación está prevista hasta 2015. En el marco de esta asociación, el Programa de Actividades para los Trabajadores del CIF-OIT (ACTRAV-Turín) está llevando a cabo una serie de actividades de desarrollo de la capacidad para los mandantes sindicales.

El objetivo general de las actividades de desarrollo de la capacidad para los trabajadores era desarrollar las capacidades técnicas y organizativas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo y, al mismo tiempo, ampliar la afiliación sindical y la cobertura de la negociación colectiva para los trabajadores del sector de la confección de prendas de vestir de Bangladesh. Esto se lograría a través de actividades de formación y desarrollo de las capacidades, desarrolladas y ejecutadas por ACTRAV-Turín, ya sea en los países o en el CIF-OIT de Turín.

Hasta el momento, se han llevado a cabo actividades de formación en Dhaka y Turín, que han proporcionado oportunidades a los educadores y organizadores sindicales para incrementar y reforzar sus conocimientos, actitudes y competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), derechos de los trabajadores, libertad sindical y negociación colectiva, entre otros. Asimismo, se ha proporcionado apoyo financiero y técnico adecuado a los miembros cualificados del grupo central, en su mayoría procedentes del Comité de Coordinación Nacional para la Educación de los Trabajadores (NCCWE), para que realicen actividades de seguimiento dirigidas a concienciar y desarrollar los conocimientos de los trabajadores del sector de la confección de prendas de vestir sobre dichas cuestiones y permitirles desarrollar y realizar acciones pertinentes a escala sindical y empresarial.

Lista de actividades:

A358299 - Taller de formación de instructores sobre salarios y negociación colectiva para el trabajo decente en el sector de la confección de prendas de vestir, 23 - 25 de febrero de 2015, Dhaka, Bangladesh, 37 participantes (15 ♀)

A358000 - Taller de instructores sobre enseñanza y aprendizaje en materia de SST/lugares de trabajo seguros, 29 - 31 de marzo de 2015, Dhaka, Bangladesh, 37 participantes (14 ♀)

A357500 - Taller de seguimiento para instructores en materia de libertad sindical, organización y legislación laboral, 7 - 9 de mayo de 2015, Dhaka, Bangladesh, 37 participantes (15 ♀)

A358610 - Taller de formación de instructores sobre legislación laboral, SST, organización de los trabajadores y negociación colectiva, 14 - 17 de septiembre de 2015, Dhaka, Bangladesh, 27 participantes (14 ♀)

A358611 - Taller de formación de instructores sobre enseñanza y aprendizaje en materia de SST/lugares de trabajo seguros, 10 - 12 de noviembre de 2015, Centro de Turín, 26 participantes (13 ♀)

EUROPA

Actividades en Turín (actividades regulares)

Título: A408182 "Formación sindical sobre jóvenes y estrategias de organización"

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 28 de septiembre – 9 de octubre de 2015

Participantes: 16 (5 ♀)

Idiomas: inglés y ruso

El curso consistió en cuatro grupos de temas interrelacionados:

- Instrumentos y políticas de la OIT pertinentes para los jóvenes
- Situación del mercado laboral y derechos en el trabajo para los jóvenes: tendencias y análisis de las experiencias nacionales
- Las relaciones laborales y los jóvenes: organización, diálogo social y negociación colectiva para los jóvenes
- Capacidades de comunicación, negociación y liderazgo.

Como requisito del curso, se pidió a los participantes que desarrollaran planes de acción que pudieran ejecutar sus sindicatos.

El curso se llevó a cabo mediante la realización de sesiones conjuntas con el curso A208183 sobre "Desarrollo de capacidades para sindicatos en estrategias de organización y juventud", dirigido a los participantes de América Latina.

Actividades adicionales en Turín

Título: A408002 "Comunidad de prácticas: reunión anual"

Socio: Instituto Sindical Europeo

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 15 - 16 de enero de 2015

Participantes: 32 participantes (13 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Prioridades de la CES, la cualificación de los trabajadores y la importancia de los centros y las escuelas sindicales
- Presentación de la plataforma electrónica y su funcionamiento
- Contenido de la formación para los centros sindicales: nuevo proyecto
- Producción de herramientas y materiales pedagógicos para dotar a los trabajadores de conocimientos, capacidades y competencias para hacer frente a los retos del mercado de trabajo: i) comunicación interpersonal: una competencia básica del trabajo de los sindicatos ii) liderazgo y creación de equipos en las organizaciones para fortalecer la participación de los trabajadores, y iii) necesidad de un diálogo social eficaz en un modelo social europeo de una Europa social
- Intercambio de experiencias pedagógicas

Título: A408440 “Red Mediterránea: sindicatos en acción para promover los derechos de los migrantes en la región del Mediterráneo”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 5 – 6 de marzo de 2015

Participantes: 46 (6 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Comparación de los efectos de las directivas de la UE en Italia, Francia, España y Portugal
- Comparación de las diferentes experiencias de organización y participación de los trabajadores migrantes en los sindicatos
- Presentación de la red sindical por los derechos de los migrantes en el Mediterráneo y la región subsahariana
- Presentación de la plataforma de la red

Título: A408339 “Diálogo social, negociación colectiva, cambios en el código del trabajo y derechos fundamentales”

Socio: Instituto Sindical Europeo

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 3 – 5 de noviembre de 2015

Participantes: 25 (8 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El taller comprendió las siguientes sesiones:

- Reformas de las legislaciones laborales: principales tendencias en la Unión Europea y los Estados árabes
- Medidas de gobierno y austeridad en la UE: impacto en las relaciones laborales
- Comparación de los sistemas de negociación colectiva de la UE
- Retos para el diálogo social y la negociación colectiva en la UE y los Estados árabes
- Papel de la educación en el fortalecimiento de las capacidades sindicales para el diálogo social y la negociación colectiva
- Formas de restaurar y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva: estrategias sindicales y formas de avanzar
- Cooperación sindical en la zona euromediterránea

El curso europeo se fusionó con el curso regular de ACTRAV para los Estados árabes A508189 “Desarrollo de una red sindical para el trabajo decente, la organización y el derecho de negociación colectiva”.

PROYECTO

P457675: TRABAJO DECENTE PARA LOS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Desarrollo de la capacidad para la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
1 de enero de 2015 - 31 de marzo de 2016, 213 participantes (70 ♀)

El proyecto titulado “Trabajo decente para los trabajadores de los servicios públicos. Desarrollo de la capacidad para la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos” fue el primer proyecto de capacitación dirigido a los sindicatos de los servicios públicos de los nuevos Estados miembros y los países candidatos de la Unión Europea. Se seleccionó el enfoque sobre el sector público por el fuerte impacto que ha tenido la crisis sobre los trabajadores del sector público, con unas consecuencias que también han afectado a las relaciones laborales, la negociación colectiva y el papel de los sindicatos. Durante muchos años, el sector público ha sido un importante pilar de los movimientos sindicales y en muchos Estados miembros la densidad sindical ha sido considerablemente más alta en el sector público que en el privado. Como resultado de las reformas en el sector público y del actual ambiente de conflicto, las relaciones laborales han cambiado radicalmente en este sector, por lo que se hace necesario un proyecto de formación destinado a ayudar a los sindicatos a hacer frente a estos cambios.

Existen diversas políticas de la UE que tienen importantes implicaciones para las relaciones laborales en los servicios públicos. El proceso de la consolidación fiscal, un elemento integral de la gestión económica, ha impuesto restricciones a los gobiernos nacionales que conducen a recortes salariales y a la congelación de los salarios en muchos países, a menudo sin el acuerdo de los sindicatos. Esto significa que el diálogo social y la negociación colectiva se han suspendido en algunos países y esto también ha tenido un impacto sobre otros elementos de la remuneración y las condiciones de trabajo tales como el tiempo de trabajo y las pensiones.

Por otra parte, en el semestre europeo están promoviéndose una serie de políticas específicas promovidas por las instituciones europeas en relación con la negociación colectiva y la determinación de los salarios. Estas medidas incluyen la descentralización de la negociación colectiva y una vinculación más directa de los salarios a la productividad. Estas políticas no son específicas de los servicios públicos, pero tienen importantes implicaciones para las relaciones laborales del sector público, al igual que la tiene la relación entre los salarios del sector público y el sector privado, con el argumento de que los salarios del sector público tienen una importante influencia sobre los salarios del sector privado. Existe, por tanto, un gran debate acerca de la naturaleza, la función y el impacto de la negociación colectiva y la determinación de las remuneraciones en el sector público.

El proyecto se ha desarrollado y ejecutado en colaboración con la FSESP. La FSESP es la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos. Es la mayor federación de la CES y cuenta con 8 millones de trabajadores de los servicios públicos de más de 265 sindicatos. La FSESP organiza a los trabajadores de los sectores de la energía, el agua y los residuos, la salud y los servicios sociales, así como a la administración local y nacional, en todos los países europeos, entre ellos los países vecinos del Este de la UE. La FSESP es la organización regional reconocida de la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

El proyecto consistió en 6 actividades de formación: un taller inicial (actividad 1), 4 talleres subregionales (actividades 2-5) y una conferencia final (actividad 6), además de contar con una encuesta en línea sobre negociación colectiva y una encuesta sobre derechos sindicales que sirvió para fomentar el intercambio de información y la difusión de buenas prácticas, y hacer que el proyecto fuera más interactivo. El proyecto formó a 213 participantes (192 financiados por la UE y 21 participantes adicionales). Teniendo en cuenta su enfoque paneuropeo, la FSESP utilizó sus propios recursos para cubrir la participación de participantes adicionales de países europeos no elegibles en diferentes actividades del proyecto.

El proyecto contribuyó a aumentar la capacidad de los sindicatos de los servicios públicos de los nuevos Estados miembros y países candidatos de la Unión Europea para participar en el diálogo social a nivel nacional y europeo. El proyecto se centraba en los derechos sindicales (el derecho de sindicación, información y consulta, la negociación colectiva, el derecho de huelga, el diálogo social) e incluía, donde correspondía, el Convenio de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), así como la legislación laboral y social pertinente, en respuesta a las medidas de austeridad y la reestructuración en el sector público.

La conferencia final fue la mayor actividad de formación que organizó ACTRAV en 2015. Reunió a 71 participantes, principalmente líderes sindicales y expertos de alto nivel. En la conferencia se abordaron los siguientes ejes temáticos: i) la aplicación de las normas de la OIT en los servicios públicos; ii) las reformas de la legislación laboral y su impacto en los sistemas de relaciones laborales; iii) la negociación colectiva en los servicios públicos: análisis comparativo de los resultados de la encuesta; iv) la negociación colectiva en los sitios web sindicales: resultados de la investigación; v) el futuro desarrollo de la capacidad y la organización sindical en los nuevos Estados miembros y los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea. Teniendo en cuenta el gran interés de varios miembros de la FSESP en ampliar su actividad a los jóvenes, el rasgo innovador de la conferencia fue una línea temática dirigida a los jóvenes, diseñada especialmente para los representantes sindicales de las estructuras de los jóvenes. Se centraba en los derechos de los jóvenes en el trabajo y en el empoderamiento de los jóvenes en los sindicatos.

Lista de actividades:

A458216 - **Taller inicial**, 11 - 12 de febrero de 2015, Bruselas, Bélgica, 21 participantes (6 ♀)

A458215 - Taller para los afiliados de la FSESP en la República Checa, Eslovaquia, Hungría y Polonia: **La negociación colectiva en los servicios públicos**, 21 -23 de abril de 2015, Bratislava, Eslovaquia, 29 participantes (11 ♀)

Taller para los afiliados de la FSESP en Croacia, Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia, Montenegro y Albania, **Desarrollo de la influencia y el poder de los sindicatos con énfasis en las estrategias de comunicación y negociación colectiva**, 16 - 18 de junio de 2015, Budva, Montenegro, 35 participantes (6 ♀)

A458218 - Taller para los afiliados de la FSESP en Estonia, Letonia y Lituania: **Organización y negociación colectiva en los servicios públicos**, 7 - 9 julio de 2015, Tallin, Estonia, 22 participantes (11 ♀)

A458219 - Taller para los afiliados de la FSESP en Bulgaria, Rumania y Turquía: **Estrategias sindicales para la organización y la negociación colectiva en los servicios públicos**, 2 - 4 de septiembre de 2015, Sofía, Bulgaria, 35 participantes (12 ♀)

A408325 - **Conferencia final** sobre trabajo decente para los trabajadores de los servicios públicos -14 - 16 de diciembre de 2015, Centro de Turín, 71 participantes (24 ♀)

ESTADOS ÁRABES

Actividades en Turín (actividades regulares)

Título: A508189 “Desarrollo de una red sindical para el trabajo decente, la organización y el derecho de negociación colectiva”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 26 de octubre – 6 de noviembre de 2015

Participantes: 15 (8 ♀)

Idiomas: inglés, árabe

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Libertad sindical y negociación colectiva: principios y normas de la OIT
- Aplicación de las normas en los Estados árabes
- El diálogo social: una herramienta para la democracia y el desarrollo
- Retos del mercado de trabajo en los Estados árabes
- Reformas de las legislaciones laborales: principales tendencias en la Unión Europea y los Estados árabes;
- Retos para el diálogo social y la negociación colectiva en la UE y los Estados árabes
- Papel de la educación en el fortalecimiento de las capacidades sindicales para el diálogo social y la negociación colectiva
- Formas de restaurar y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva: estrategia sindical y formas de avanzar
- La cooperación sindical en la zona euromediterránea
- Competencias de comunicación, medios de comunicación sociales para los sindicatos
- Planes de acción

El curso se llevó a cabo en cooperación con el Departamento de Educación del Instituto Sindical Europeo, mediante sesiones conjuntas con un grupo de participantes de la UE sobre los temas de las reformas de la legislación laboral, el diálogo social y la negociación colectiva.

INTERREGIONALES

Actividades en Turín (actividades regulares)

Título: A908185 “Estrategias en materia de migraciones para unos sindicatos más inclusivos”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 18 – 29 de mayo de 2015

Participantes: 17 (5 ♀)

Idiomas: inglés y francés

El curso de ACTRAV sobre Estrategias en materia de migración para unos sindicatos más inclusivos estaba plenamente integrado en la Academia sobre Migración Laboral y reforzaba la Academia, tanto en términos cualitativos como cuantitativos, con la visión y la participación de los sindicatos. La Academia sobre Migración Laboral pretendía proporcionar unos conocimientos avanzados y mejorar la capacidad de las partes interesadas para permitirles entender mejor los desafíos y oportunidades de las migraciones laborales en un contexto político, económico y social global cambiante. La Academia revisó y analizó cuestiones, estrategias, políticas y herramientas clave para una mejor gobernanza de las migraciones laborales internacionales que vincule las migraciones y el desarrollo y promueva la protección de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias.

Los trabajadores participantes siguieron la línea de la academia para los trabajadores diseñada e impartida por ACTRAV. La línea respondía a los siguientes objetivos:

- La mejora del conocimiento de las políticas y medidas recientemente adoptadas por los países representados en el curso para mejorar los derechos de los trabajadores migrantes y fortalecer la capacidad de los sindicatos para influir sobre dichas políticas.
- La promoción de la cooperación transnacional entre las organizaciones de trabajadores y la difusión de las mejores prácticas en organización y afiliación de trabajadores migrantes en los sindicatos, la protección de sus derechos mediante convenios colectivos y otros resultados del diálogo social bipartito y tripartito, y la promoción las mejores prácticas en la asistencia legal y de otro tipo a los trabajadores migrantes.
- Recopilar información sobre estrategias de organización para los trabajadores migrantes y sobre cómo proporcionarles derechos y protección laboral y social.

Título: A908191 “Estrategias sindicales relativas a los derechos de los trabajadores en las cadenas mundiales de suministro de las compañías multinacionales”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 14 – 25 de septiembre de 2015

Participantes: 16 (7 ♀)

Idiomas: inglés, francés, español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Cadenas mundiales de suministro y zonas francas industriales
- Derechos laborales en las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales
- Marcos normativos
- Cadenas mundiales de suministro y trabajo decente
- Mejorar o degradar el desarrollo social y económico
- Gobernanza de las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales: la perspectiva de los trabajadores

- Desarrollo de un plan de acción para el desarrollo de políticas en el ámbito de las cadenas mundiales de suministro y las zonas francas industriales
- Evaluación del curso

Título: A908188 “Estrategias sindicales para la transición de la economía informal a la formal”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 2 – 13 de noviembre de 2015

Participantes: 14 (8 ♀)

Idiomas: inglés y español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Reflexiones: El futuro del trabajo: la Declaración por la Justicia Social 2008 y el enfoque del trabajo decente
- Informes nacionales
- La OIT y el sistema de normas internacionales del trabajo
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Libertad sindical y negociación colectiva como derechos habilitadores de todas las personas trabajadoras
- La acción sindical en el contexto del sistema de control de la OIT
- Visión general de la economía informal: conceptos y tipología
- Integración de las cuestiones de género como estrategia para el empoderamiento de los trabajadores de la economía informal
- Los trabajadores jóvenes y la economía informal
- Marco integrado de la OIT para la transición hacia la economía formal
- Enfoque sectorial a la formalización: trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos
- La economía informal y las políticas públicas: especial atención al salario mínimo
- Introducción a la planificación de la acción
- Resumen y conclusiones de la primera semana
- Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal
- Convenio núm. 122 sobre la política de empleo y su importancia en la definición de estrategias nacionales para la formalización de la economía informal
- Recomendación núm. 198 sobre la relación laboral y su importancia en la definición de estrategias nacionales para la formalización de la economía informal: atención especial a cadena mundial de suministro
- Gobernanza de las MIPYMES y la economía informal
- Diálogo social: una herramienta para conformar la transición de la economía informal a la formal
- Recomendación núm. 202 sobre los pisos de protección social: una herramienta vital para la formalización
- Medidas políticas de la Unión, acciones y estrategias para la aplicación práctica de las Recomendaciones núms. 204 y 202
- Métodos y estrategias innovadores para la organización en sindicatos de los trabajadores de la economía informal
- Preparación de una campaña sindical para la formalización de la economía informal
- Realización de una campaña sindical para la formalización de la economía informal
- Integralidad del trabajo decente desde la perspectiva de la formación
- Desarrollo de planes de acción individuales para la promoción del sindicalismo y el trabajo decente y productivo en la economía informal

Título: A908181 “Perspectiva de equidad de género y no discriminación en las NIT”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 30 de noviembre – 11 de diciembre de 2015

Participantes: 13 (11 ♀)

Idiomas: inglés y español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- OIT, trabajo decente e integración de la perspectiva de género
- Los desafíos del sindicalismo internacional en la promoción del trabajo decente
- Introducción al sistema normativo de la OIT
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo desde la perspectiva de la igualdad de género y la no discriminación
- Normas internacionales del trabajo sobre el empleo desde la perspectiva de la igualdad de género y la no discriminación – (Presentación del proyecto de guía)
- Objetivos de desarrollo sostenible e igualdad en el marco de las Naciones Unidas
- Normas internacionales del trabajo en materia de protección social desde la perspectiva de la igualdad de género y la no discriminación
- La brecha de género en la puesta en práctica de las NIT: el papel de las auditorías de género. Desarrollo sistemático de un plan de acción
- Desafíos relacionados con el género I: brecha salarial de género - equilibrio entre el trabajo y la vida personal - formación y desarrollo - auditorías de género
- Desafíos de género II: salud y seguridad y violencia por razón de género
- Normas internacionales y desafíos en materia de igualdad
- Herramientas para garantizar que la negociación colectiva tenga en cuenta las cuestiones de género
- Ejemplos de acuerdos innovadores y cómo se han negociado
- Estrategias y acciones sindicales en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo
- Preparación y planificación de una estrategia para la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva
- Planes de acción

Actividades adicionales en Turín

Título: A908351 “Diversidad, inclusión y no discriminación en el mundo del trabajo”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 23 – 27 de febrero de 2015

Participantes: 8 (6 ♀)

Idiomas: inglés y español

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- Igualdad de género y no discriminación
- Tipos de discriminación, en especial: género/discapacidad/LGBTI
- Diversidad: por qué debería importarnos
- Administración nacional/internacional y ONG
- Sindicatos y ONG
- La inclusión de personas con discapacidad
- MPE, economía del cuidado y de género
- Discapacidad y personas con necesidades específicas
- Orientación sexual e identidad de género

- Cómo promover la igualdad
- El trabajo decente como garantía de integración
- Papel de las políticas públicas
- Políticas públicas y NIT: género
- Políticas públicas y NIT: discapacidad
- Políticas públicas y NIT: orientación sexual
- ¿CÓMO pueden los actores contribuir a una diversidad inclusiva en un desarrollo sostenible?
- “¿Cuál es el paso siguiente?”

Título: A908471 “Reunión de la red de FCA-CNH Ind. de IndustriALL Global Union”

Lugar: Centro de Turín

Fechas: 11 – 12 de junio de 2015

Participantes: 64 (12 ♀)

Idiomas: inglés, español, francés, italiano

Esta actividad, realizada en colaboración con IndustriAll Global Union, tenía como objetivo el fortalecimiento de la coordinación sindical en el ámbito de la nueva compañía mundial Fiat-Chrysler e incluía un componente de formación vinculado a cuestiones emergentes en las relaciones laborales con la empresa. Los informes discutidos por los representantes de los sindicatos de los países permitieron un provechoso intercambio de información, contribuyendo así a fomentar la solidaridad entre las distintas plantas. Los dos grupos de trabajo (FCA y CNH Ind.) pudieron discutir y coordinar las acciones sindicales en los centros de producción para garantizar que no se enfrentara a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones con motivo de las perspectivas de cada una de las plantas o la deslocalización/reubicación de las líneas de producción. La actividad abordó las violaciones de los derechos de los trabajadores y, en particular, de la libertad sindical. La actividad mostró una clara voluntad de reforzar la cooperación y continuar con la promoción del reconocimiento de la red mundial de FCA-CNH Ind.

Actividades sobre el terreno

Título: A958335 “Academia sobre Economía Social y Solidaria: Innovación social en el mundo del trabajo”

Lugar: Johannesburgo, Sudáfrica

Fechas: 27 – 31 de julio de 2015

Participantes: 15 (10 ♀)

Idioma: inglés y portugués

La Academia se centró especialmente en el valor añadido de las organizaciones de la ESS en términos de inclusión y sostenibilidad y en el papel que puede desempeñar la ESS en el debate de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015. Las sesiones optativas ofrecieron la oportunidad de compartir conocimientos, discutir aplicaciones concretas de la ESS a escala nacional y regional, y extraer aprendizajes para investigación, proyectos y formulación de políticas futuras. Hubo sesiones específicas que trataron temas de particular interés para los sindicatos como la protección del empleo y la organización de los trabajadores en el sector informal a través de las organizaciones de la ESS; los intercambios de experiencias y mejores prácticas en la cooperación Sur-Sur y triangular; o la transición a la economía formal a través de la ESS. Un paquete de aprendizaje a distancia se puso a disposición de los participantes antes de las sesiones de formación en el campus y, durante la Academia, se les entregó un documento de

lectura elaborado por un equipo internacional de expertos de alto nivel como parte de los materiales de formación.

El curso comprendió las siguientes sesiones:

- El papel de la OIT en la promoción de la economía social y solidaria y el apoyo a la misma
- Innovación social y trabajo decente
- Vínculos entre la cooperación Sur-Sur y triangular y la economía social y solidaria en IBSA y la cooperación regional africana
- Innovación social en Sudáfrica: revitalizar los municipios y las economías rurales
- Desarrollo de la iniciativa empresarial social a través de la contratación pública y privada
- Cooperación Sur-Sur y triangular en SSE: experiencias de redes regionales y subregionales para la innovación social en la formulación de políticas
- Papel de las organizaciones de la economía social y solidaria en la formalización de la economía informal
- Inversión de impacto para las empresas sociales
- Papel del Gobierno, las empresas organizadas y el trabajo organizado en la ESS
- Los empleos verdes y la ESS
- Enfoques de la economía social y solidaria al apoyo del trabajo decente en los Estados y comunidades frágiles.

Anexo 3

Actividades divididas por región

Anexo 3_Actividades divididas por región

AFRICA

CURSOS REGULARES

Coord Code	Title	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
1 A108180	Trade union policies for Decent Work generation for young workers	16/02/2015 27/02/2015	10	17	ENPT	ILO RBTC TC ACTRAV MISA (Motor Industry Staff Association) Young Worker's Forum [South Africa] VARIOUS NON-STATE ILO RBTC
2 A108186	Decent Work, Green Jobs and Sustainable Development	24/08/2015 09/09/2015	13	17	ENFR	ILO RBTC TC ACTRAV Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
			23	34		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN LA REGION

3 A158386	Séminaire régional d'évaluation e de suivi sur le renforcement des capacités des syndicats en matière de protection sociale (Kinshasa)	16/11/2015 20/11/2015	5	20	FR	Wallonie - Bruxelles International (WBI) [Belgium] SURPLUS 2013 [Italy]
4 A158223	Strengthening and expanding trade union networks for promoting and defending workers' rights with a focus on the ILO supervisory system (Dakar, Senegal)	23/11/2015 24/11/2015	2	31	ENFR PT	ILO RBTC TC AFRICA ILO RBTC SURPLUS 2013 [Italy]
5 A158220	Formation de suivi sur les stratégies de communication au XXIe siècle pour les syndicalistes en charge de la communication (Lomé, Togo)	11/05/2015 15/05/2015	5	20	FR	ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS 2013 [Italy] ILO RBTC ITALY MAE
6 A158221	Capacity building on organizing and innovative strategies for trade union renewal (Lomé, Togo)	11/05/2015 15/05/2015	5	19	EN	ITALY MAE
7 A158224	Trade union training on formalization of the informal economy: concepts, policy building blocks and strategies (Accra, Ghana)	10/08/2015 14/08/2015	5	20	ENFR	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV
			22	110		

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA

8 A178638	Distance education on Union training on occupational safety and health for Africa	21/09/2015 20/11/2015	9	18	EN	ILO RBTC ITALY MAE SURPLUS 2013 [Italy]
			9	18		

GRAND TOTAL AFRICA

54 162

LATIN AMERICA

CURSOS REGULARES

Coord Code	Title	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
1 A208190	Lucha contra las desigualdades: desarrollo de la capacidad para sindicatos en materia de política salarial	13/04/2015 01/05/2015	15	17	ES	ILO RBTC TC ACTRAV
2 A208183	Desarrollo de capacidades para sindicatos en estrategias de organización y juventud	05/10/2015 16/10/2015	10	13	ES	Ministerio de Empleo y Seguridad Social de Espana [Spain] SURPLUS 2013 [Italy] ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN
			25	13		
ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN LA REGION						
3 A258338	Taller regional sobre Informalidad, Trabajo Decente y PYMES (Buenos Aires, Argentina)	12/05/2015 15/05/2015	4	13	ES	ILO RBTC TC ACTRAV ILO RBTC
4 A258330	Juventud: organización sindical, condiciones de trabajo y productividad (Santiago de Chile)	18/05/2015 22/05/2015	5	23	ES	ILO RBTC ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN SURPLUS 2013 [Italy] 2014 SPECIAL ALLOC. ACTRAV & ACTEMP [Italy]
5 A258334	Políticas de empleo y trabajo decente (Lima, Peru)	15/07/2015 24/07/2015	8	26	ES	ITALY MAE SURPLUS 2013 [Italy]
6 A258646	Promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva (Buenos Aires, Argentina)	14/09/2015 15/09/2015	2	25	ES	ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN
7 A258337	Taller regional sobre Trabajo Decente y Normas Internacionales (Montevideo, Uruguay)	28/10/2015 30/10/2015	3	23	ES	ILO RBTC TC ACTRAV
8 A258336	Empresas multinacionales, cadenas de valor y Trabajo Decente (Asunción, Paraguay)	23/11/2015 27/11/2015	5	18	ES	ILO RBTC ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN
9 A258329	Mujeres trabajadoras del hogar indígenas: promoción de los convenios 169, 189 y 111 de OIT en el marco del fortalecimiento de alianzas sindicatos-pueblos indígenas incluyendo el enfoque de género (Santiago, Chile)	29/11/2015 01/12/2015	3	15	ES	ILO RBTC SURPLUS 2013 [Italy]
10 A258568	Relaciones laborales y derechos sindicales en las Multinacionales y las Zonas Francas (Ciudad de Panama)	30/11/2015 02/12/2015	3	24	ES	ILO RBTC ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN
			33	167		

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA

11	A277312	Negociación colectiva, riesgo químico y trabajo decente	23/03/2015 14/08/2015	14	89	ES	ITALY MAE ILO RBTC TC AMERICAS AND ILO RBTC TC ACTRAV
12	A277389	Políticas de empleo, brecha salarial y promoción del trabajo decente	13/04/2015 26/06/2015	11	71	ES	ITALY MAE
13	A278400	NITs y sector publico	04/05/2015 03/07/2015	9	139	ES	ITALY MAE SURPLUS 2013 [Italy]
14	A277415	Técnicas de comunicación y negociación	22/06/2015 11/09/2015	8	70	ES	
				42	250		

GRAND TOTAL LATIN AMERICA

100 530

ASIA & THE PACIFIC

CURSOS REGULARES

Coord Code	Title	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
1 A308187	Wages and social security policy for Decent Work and equality	13/04/2015 24/04/2015	10	13	EN	ILO RBTC TC ACTRAV
2 A308184	Trade union organizing strategies for development and inclusion	20/07/2015 31/07/2015	10	17	EN	SURPLUS 2013 [Italy] ITALY MAE Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
			20	30		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN LA REGION EXCLUIDOS LOS PROYECTOS

3 A357330	Trade union training on sustainable development, Green Jobs and Decent Work (Bangkok, Thailand)	02/02/2015 06/02/2015	5	20	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC ITALY MAE
4 A358348	Training course for trade union lawyers on the use of international labour standards before national courts (New Delhi, India)	02/02/2015 04/02/2015	3	15	EN	PACIFIC ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV ILO RBTC
5 A358344	Trade union training on enhancing rights and social protection for migrant workers (Colombo, Sri Lanka)	06/04/2015 10/04/2015	5	17	EN	ILO RBTC TC ACTRAV All-China Federation of Trade
6 A358346	Trade union training on workers' education for change (Beijing, China)	18/05/2015 22/05/2015	5	18	ENCH	ITALY MAE ILO RBTC
7 A358345	Training for youth trade union leaders on organizing and collective bargaining for decent work (Seoul, Korea)	26/05/2015 29/05/2015	4	14	EN	2014 SPECIAL ALLOC. ACTRAV & ACTEMP [Italy]
8 A358347	Effective organizing and wage bargaining skills in MNEs (Singapore)	25/08/2015 28/08/2015	4	24	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC ITALY MAE
9 A358525	Trade union training on global governance and roles of trade unions (Chiang Mai, Thailand)	01/09/2015 04/09/2015	5	19	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC All-China Federation of Trade ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS 2013 [Italy]
10 A358472	Promoting trade union strategies on economic integration and international trade (Bangkok, Thailand)	25/11/2015 28/11/2015	4	26	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC Japan International Labour
			35	153		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN LA REGION ASOCIADAS A PROYECTOS

11	A358299	Training of trainers workshop on wage and collective bargaining for Decent Work in RMG sector - linked to P357485 (Dhaka, Bangladesh)	23/02/2015 25/02/2015	3	37	EN	BGD/13/09M/MUL [Switzerland]
12	A358000	Trainers' workshop on teaching and learning OSH/safe workplaces - linked to P357485 (Dhaka, Bangladesh)	29/03/2015 31/03/2015	3	37	EN	ILO - TRUST FUNDS
13	A358610	Training of trainers workshop on labour law, OSH, workers' organizing and collective bargaining - linked to P357485 (Dhaka, Bangladesh)	14/09/2015 17/09/2015	4	27	EN	BGD/13/09M/MUL [Switzerland]
14	A358611	Trainers' workshop on teaching and learning OSH/safe workplaces - linked to P357485 (Dhaka, Bangladesh)	10/11/2015 12/11/2015	3	26	EN	BGD/13/09M/MUL [Switzerland]
15	A357500	Trainers' follow-up workshop on FOA, organizing and labour law - linked to P357485 (Dhaka, Bangladesh)	07/05/2015 09/05/2015	3	37	EN	BGD/13/09M/MUL [Switzerland]
				16	164		
GRAND TOTAL ASIA AND THE PACIFIC				71	347		

EUROPE

CURSOS REGULARES

Coord Code	Title	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
1 A408182	Trade union training on youth and organizing strategies	28/09/2015 09/10/2015	10	16	ENRU	SURPLUS 2013 [Italy] ILO RBTC TC EUROPE
			10	16		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN TURIN EXCLUIDOS LOS PROYECTOS

2 A408440	Rete mediterraneo: Sindacati in azione per promuovere i diritti dei migranti nelle regioni del mediterraneo	05/03/2015 06/03/2015	2	46	ENFR	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) [Italy] VARIOUS
3 A408339	Social dialogue, collective bargaining, changes on the labour code and fundamental rights	03/11/2015 05/11/2015	3	25	ENFR RU	European Trade Union Institute (ETUI) [Belgium]
			5	71		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN TURIN ASOCIADAS A PROYECTOS

4 A408002	Community of practice - linked to P407582	15/01/2015 16/01/2015	2	32	ENFR ES	European Trade Union Institute
5 A408325	Final conference on Decent Work for workers in public services - linked to P457675	14/12/2015 16/12/2015	3	71	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland]
			5	103		

ACTIVIDADES ORGANIZADAS EN LA REGION ASOCIADAS A PROYECTOS

6 A458216	Decent Work for workers in public services. Capacity building for the European Federation of Public Service Unions. Kick-off workshop - linked to P457675 (Brussels)	11/02/2015 12/02/2015	2	21	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland] ITALY MAE
7 A458215	Decent Work for workers in public services - Workshop 2: collective bargaining in public services - linked to P457675 (Bratislava, Slovakia)	21/04/2015 23/04/2015	3	29	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland] ITALY MAE
8 A458217	Decent Work for workers in public services - Workshop 3 - linked to P457675 (Montenegro, Budva)	16/06/2015 18/06/2015	3	35	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland]
9 A458218	Decent Work for workers in public services - Workshop 4 - linked to P457675 (Tallin, Estonia)	07/07/2015 09/07/2015	3	22	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland] SURPLUS 2013 [Italy]
10 A458219	Workshop 5 for EPSU affiliates - Romania, Bulgaria, Turkey - linked to P457675 (Sofia, Bulgaria)	02/09/2015 04/09/2015	3	35	EN	ILO RBTC
			14	142		

GRAND TOTAL EUROPE

34 332

ARAB STATES

CORE COURSES

Coord Code	Title	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
1 A508189	Developing a trade union network for Decent Work, organizing and collective bargaining rights	26/10/2015 06/11/2015	10	15	ENAR	ILO RBTC TC ARAB STATES Friedrich Ebert Stiftung (FES)
			10	15		
GRAND TOTAL ARAB STATES			10	15		

INTERREGIONAL

CORE COURSES

1 A908185	Strategies on migration for more inclusive trade unions	18/05/2015 29/05/2015	10	17	ENFR	ILO RBTC TC ACTRAV Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
2 A908191	Trade union strategies for workers' rights in the global supply chains of multinational companies	14/09/2015 25/09/2015	10	16	ENFR ES	SURPLUS 2013 [Italy]
3 A908188	Trade union strategies on transition from the informal to formal economy	02/11/2015 13/11/2015	10	14	ENES	ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS 2013 [Italy]
4 A908181	ILS mainstreaming gender equality and non-discrimination	30/11/2015 11/12/2015	10	13	ENES	SURPLUS 2013 [Italy] 2015 ACTRAV/ACTEMP Special Allocation [Italy]
			40	60		

ADDITIONAL ACTIVITIES IN TURIN

5 A908351	Diversity, inclusiveness and non-discrimination in the world of work	23/02/2015 27/02/2015	5	8	ENES	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV
6 A908471	IndustriALL Global Unions' FCA-CNHind Network Meeting	11/06/2015 12/06/2015	2	64	ENFR ESIT	IndustriAll Global Union VARIOUS FIM FIOM UILM [Italy]
			7	72		

ACTIVITIES IN THE FIELD

7 A958335	Academy on Social and Solidarity Economy: Social innovation in the world of work (Johannesburg, South Africa)	27/07/2015 31/07/2015	5	13	ENPT	ILO RBTC ILO RBTC TC ACTRAV
			5	13		

GRAND TOTAL INTERREGIONAL			52	145		
----------------------------------	--	--	-----------	------------	--	--

Anexo 4

Cursos regulares (Distribución regional 2000 - 2015)

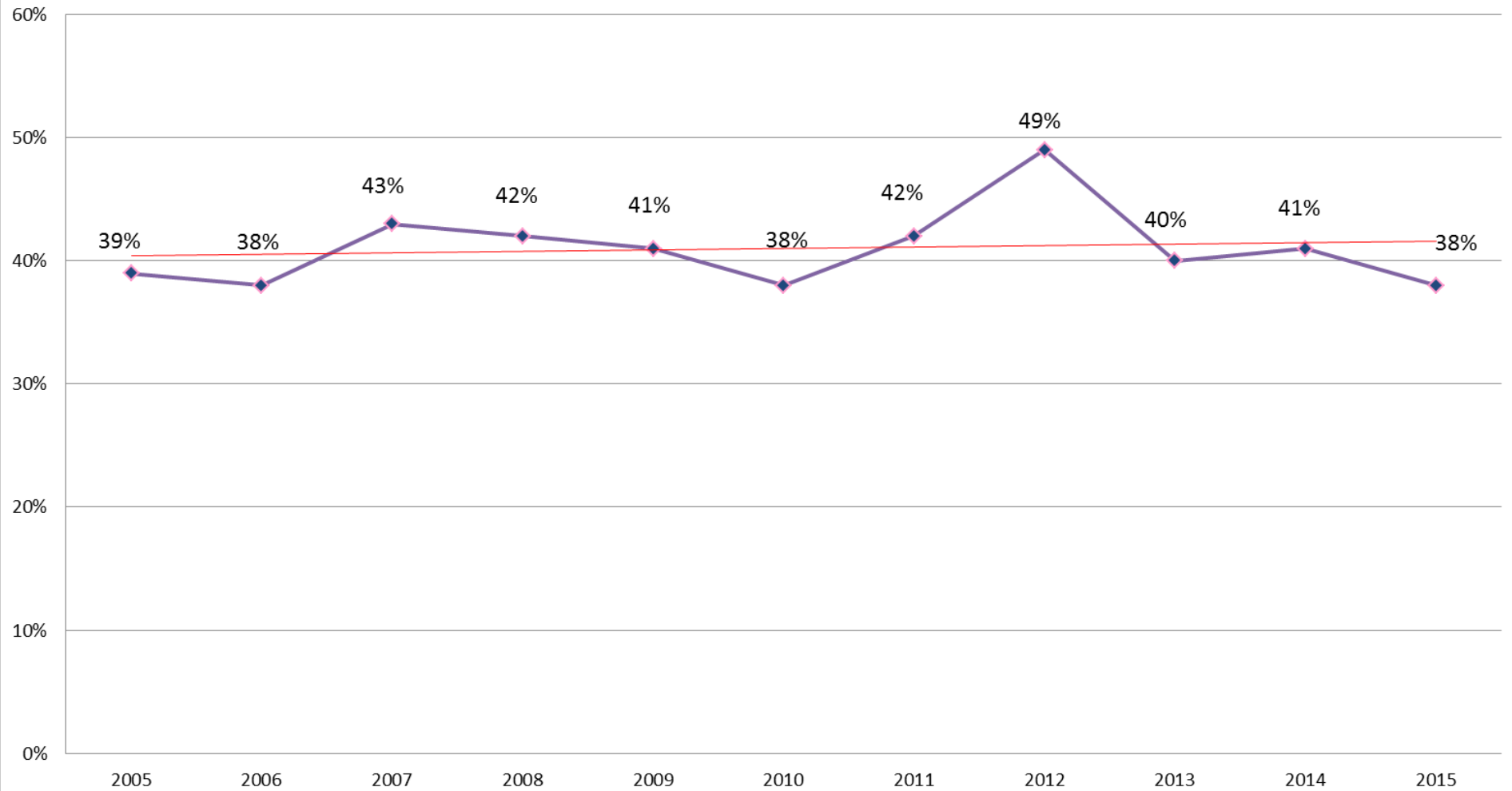
Anexo 4_Cursos regulares (distribucion regional 2000 - 2015)

	English for Africa	French for Africa and Haiti	Portuguese for Africa/Brazil	Spanish for Latin America	Spanish for Brazil	English for Asia and the Pacific	Central and Eastern Europe	Arabic for Arabic speaking countries	Interregional Programmes	Sectoral Programmes
International Labour Standards										
ILS and on the Declaration and FOA	2003 - 2007	2000-2001-2005-2008-2011	2003	2001-2004-2009-2012-2014	2000-2001-2011	2002-2005-2007-2011-2012-2014	2000-2014	2003-2006-2009	2008-2009-2013-2015	
Child Labour									2000	
Employment Policies										
Employment Policies	2008-2014-2015	2002-2004-2006-2014	2005-2015	2001-2004-2006-2013-2014-2015		2003-2007-2010-2015	2010	2005-2014		
Migration									2015	
Global supply chains									2015	
Informal to formal									2015	
Sustainable development and decent jobs	2013-2015	2015				2013			2012	
Social protection										
Social security	2000-2004-2007-2014	2002-2006-2009-2014	2001	2002-2005-2008-2010	2013	2000-2003-2009	2011	2002-2012	2010	
OSH/E and HIV/AIDS	2002-2010-2012	2003-2012	2002-2006	2000-2003-2006-2013		2001-2006-2011		2004-2009		
Social dialogue and collective bargaining										
Economic and financial analysis of enterprises for c. bargaining			2000	2003		2005-2010			2013	
Collective bargaining	2002 - 2011	2004 - 2011-2013	2004	2011		2012	2013	2000-2010-2015	2010-2014	
Labour relations	2001 - 2012	2003-2009-2012	2012			2000-2008		2001	2010	
Organizing and TU management										
Organizing and capacity building	2006-2012-2013	2004-2007	2009	2007-2011-2012-2015		2006-2014-2015	2015	2007-2012-2014-2015	2011-2014	
Communication	2014	2010				2013	2012			
International economy & globalization										
International economics and political economy	2001-2005-2010	2000-2005		2000-2007-2009		2004			2010	
Social justice and global economy	2011									
Application of IT to trade unions										
Information technology with special focus on distance education	2003-2006	2005		2005		2002	2000			
Information technologies	2000-2005	2001-2007	2007	2002		2001-2004-2009				
Training methodology/distance education										
Training methodology	2007-2008	2008	2008	2008-2010		2008	2009	2008		
Sectoral programmes										
Training of trade union officials (tailor made training activities)										
PSI & UNI										2000
ITS										2001-2002
GUFS										2003-2004-2005-2006

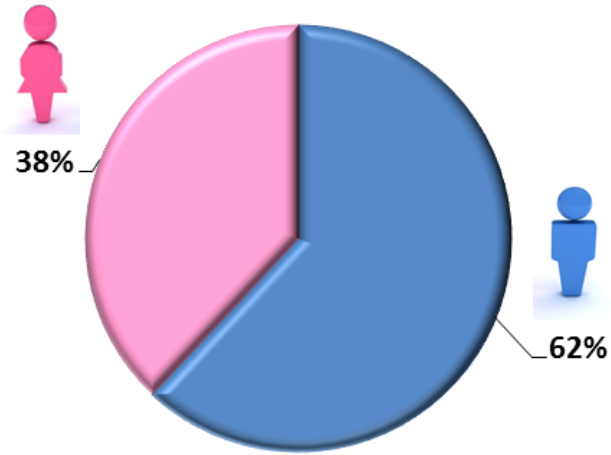
Anexo 5

Estadísticas de género

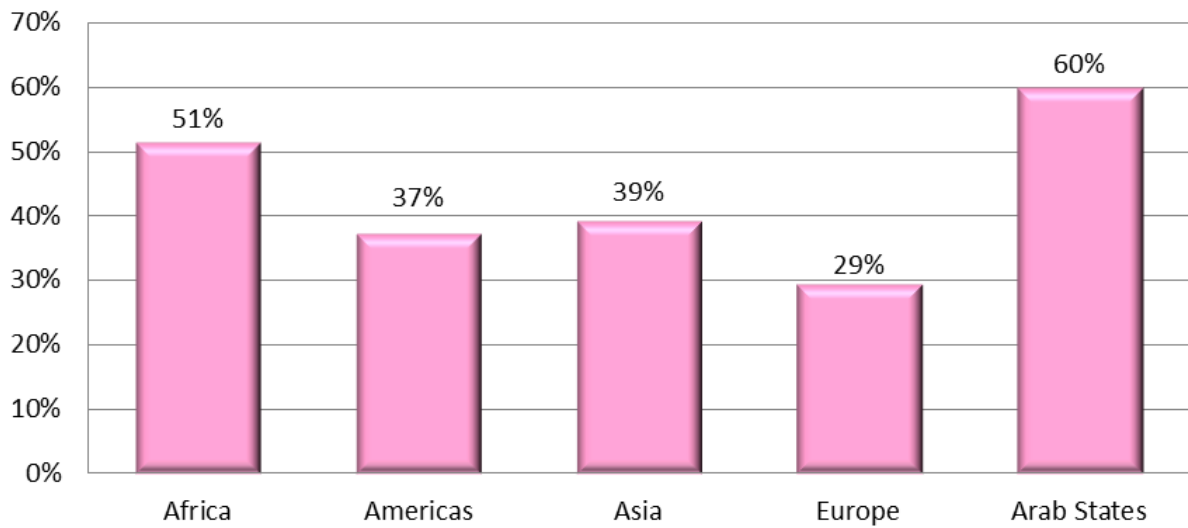
Participación de mujeres 2005 - 2015



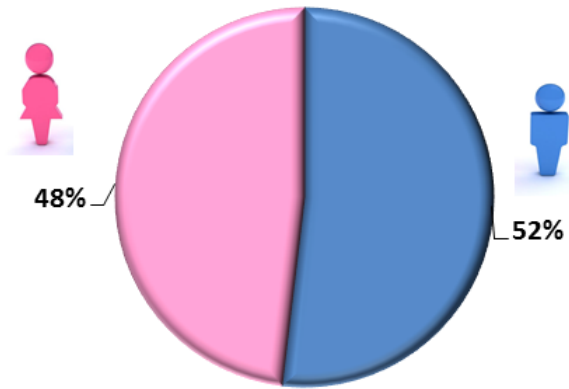
Participación de mujeres 2015



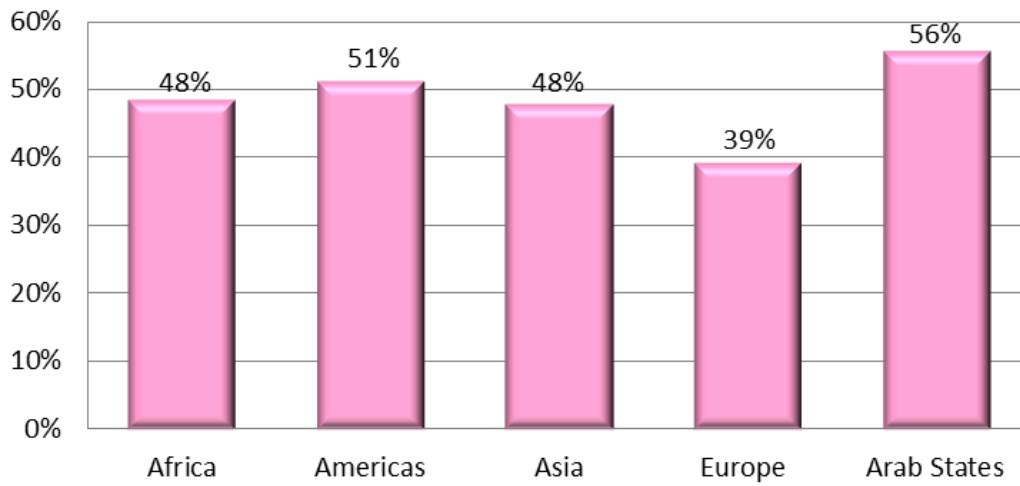
Participación de mujeres por región en 2015



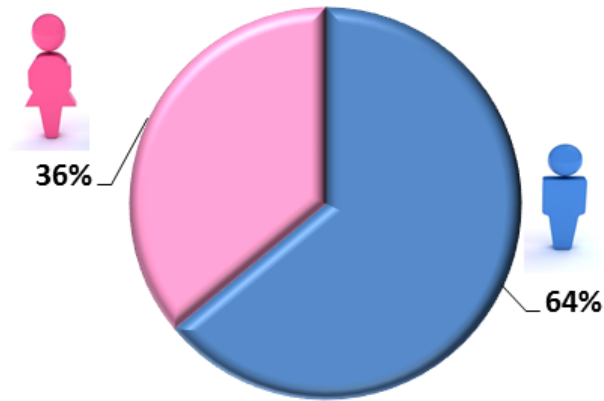
Participación de mujeres en cursos regulares 2015



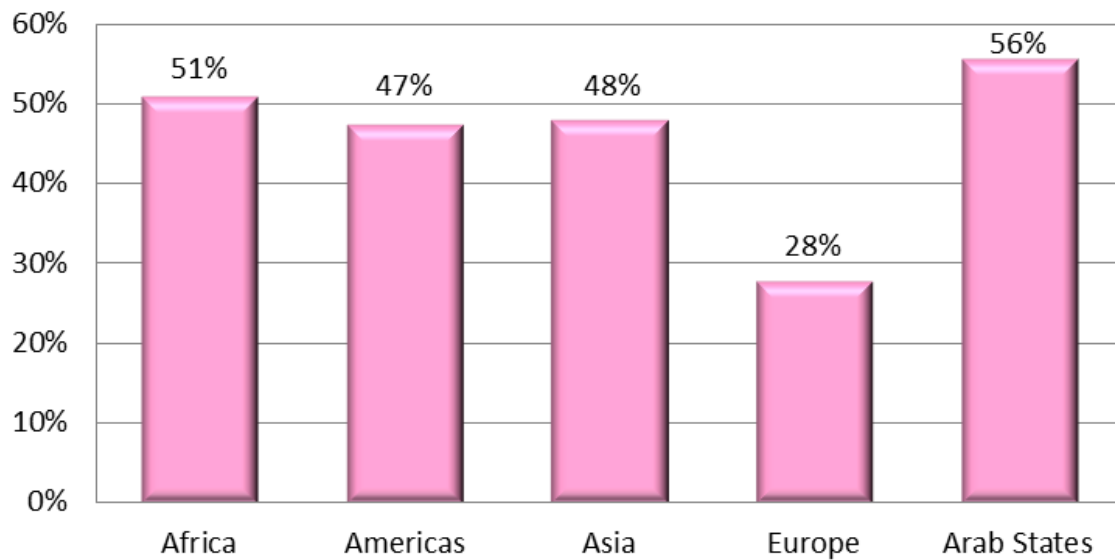
Participación de mujeres en cursos regulares 2015 por Región



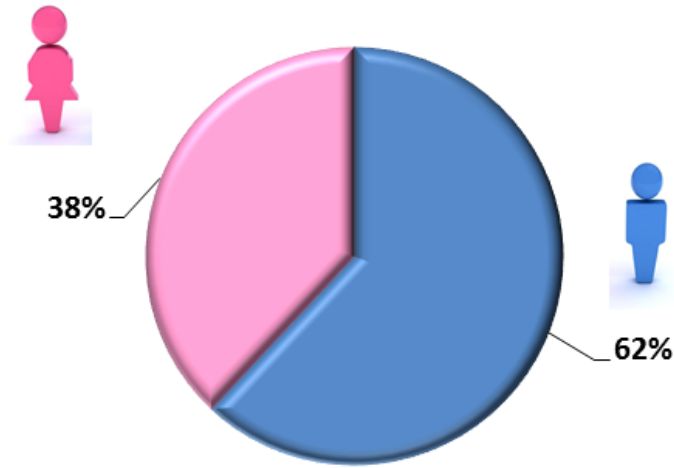
Participación de mujeres en cursos en Turin 2015



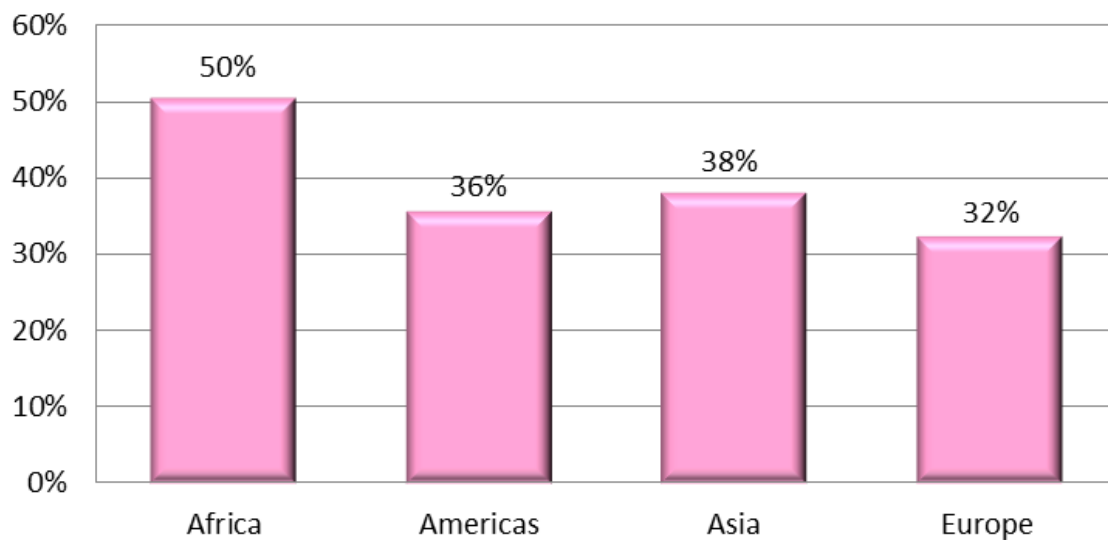
Participación de mujeres en cursos en Turin 2015 por Región



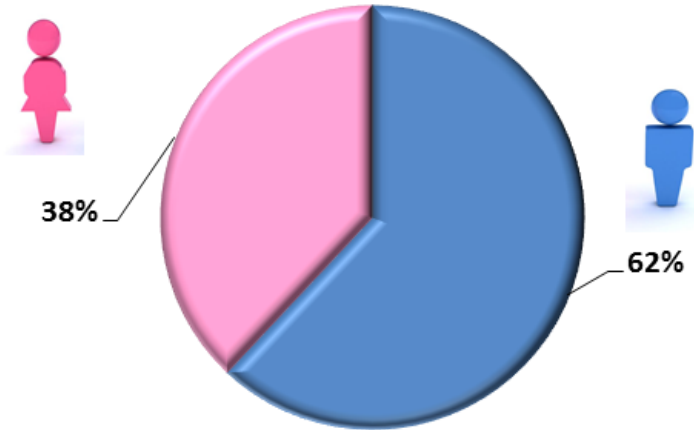
Participación de mujeres en actividades en el terreno en 2015



Participación de mujeres en actividades en el terreno 2015 por Región



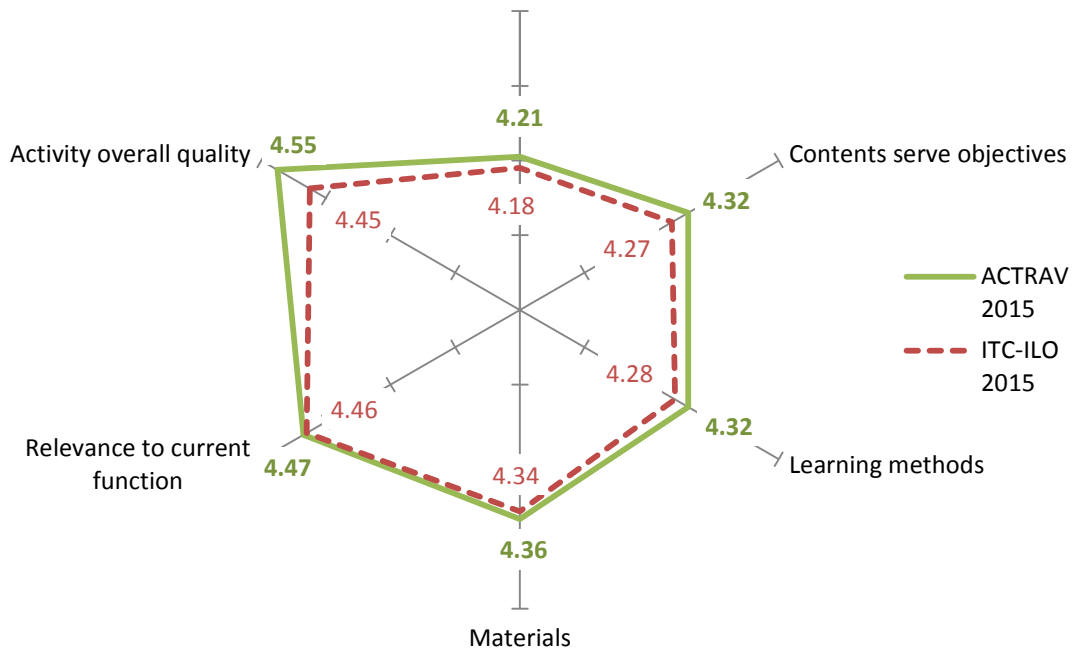
Participación de mujeres en formación a distancia en 2015



Anexo 6
Evaluación

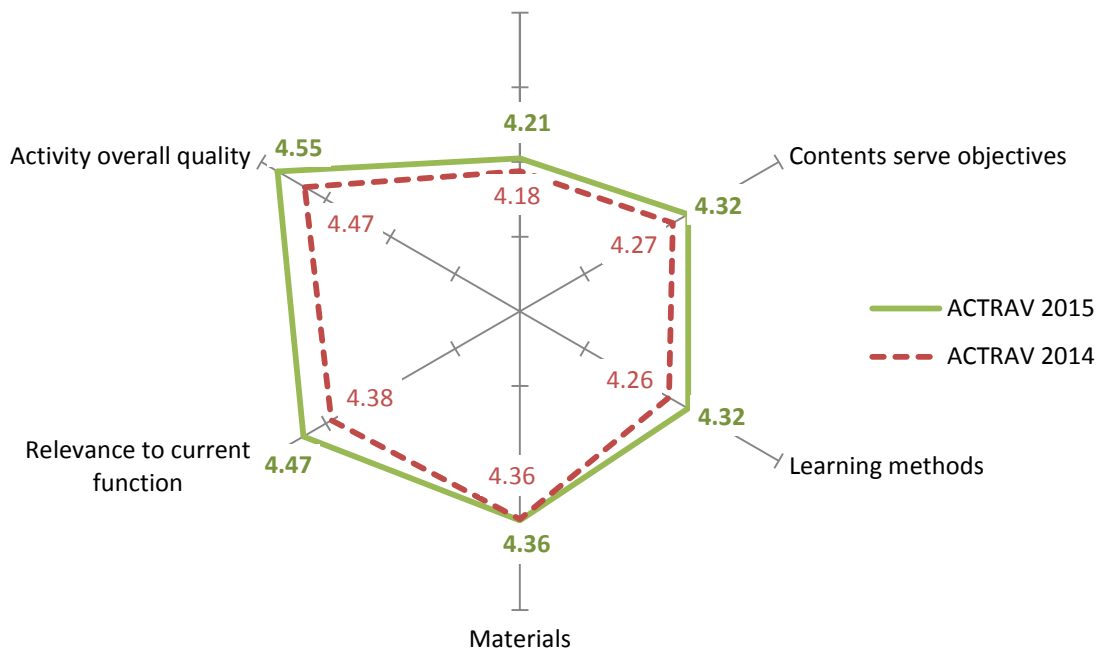
ACTRAV 2015 and ITC-ILO 2015

Achievement of objectives

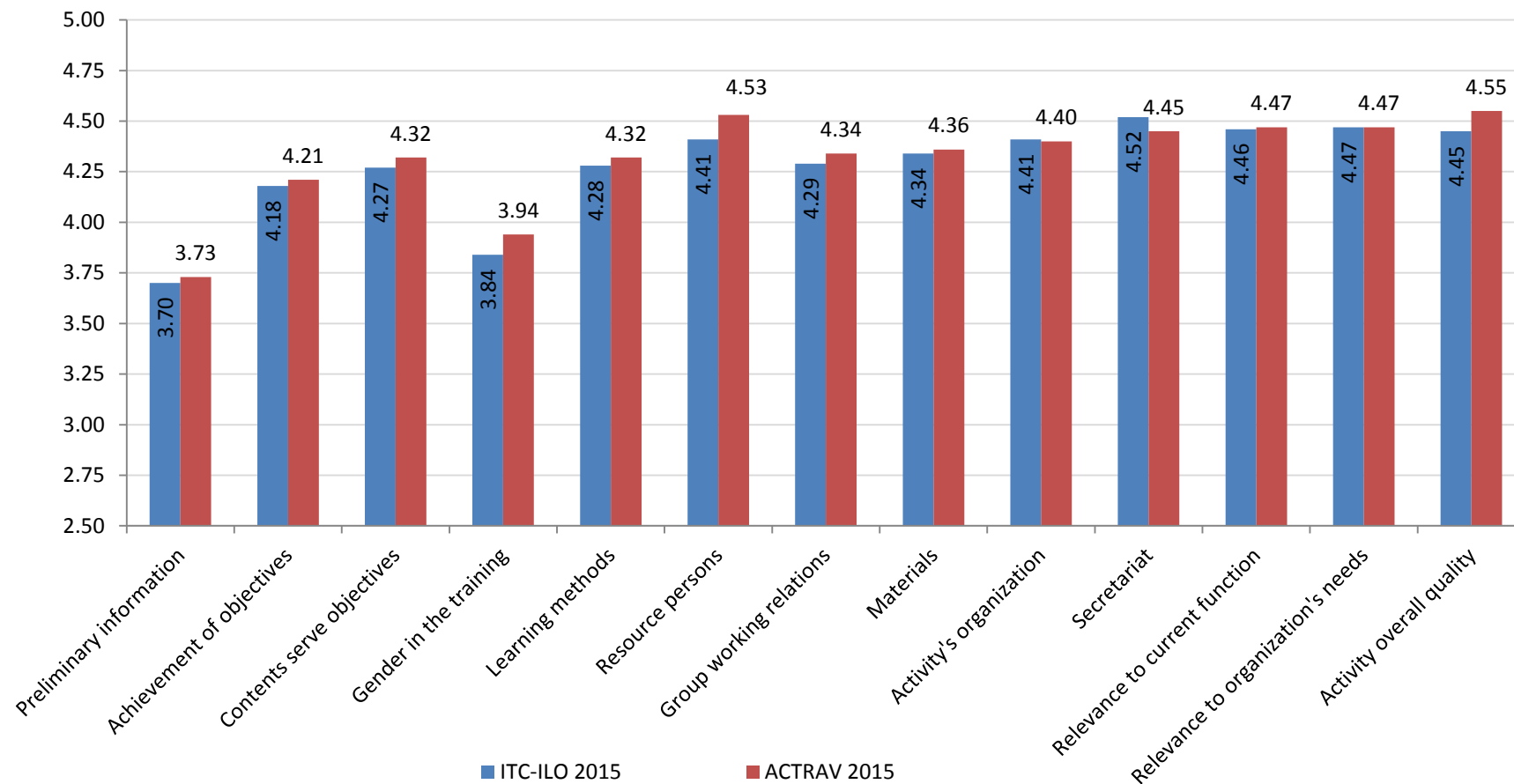


ACTRAV (2015-2014)

Achievement of objectives



Average scores on the mandatory questions - 2015



Anexo 7

Actividades financiadas o cofinanciadas por RBTC TC ACTRAV

ANNEX 7 - Actividades financiadas o cofinanciadas por RBTC TC ACTRAV

Coord Code	Title	Venue	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
C477585	Community of practice on learning methodology and technology for a better trade union education (year 2015) - linked to P407582	D	01/01/2015 31/03/2015	13		EN	ILO RBTC TC ACTRAV ITALY MAE
A358348	Training course for trade union lawyers on the use of international labour standards before national courts (New Delhi, India)	F	02/02/2015 04/02/2015	3	15	EN	ILO RBTC TC ACTRAV ILO ACTRAV AILO NORMES ILO RBTC
A108180	Trade union policies for Decent Work generation for young workers	C	16/02/2015 27/02/2015	10	17	ENPT	ILO RBTC TC ACTRAV MISA (Motor Industry Staff Association) Young Worker's Forum [South Africa] VARIOUS NON-STATE ILO RBTC
A908351	Diversity, inclusiveness and non-discrimination in the world of work	C	23/02/2015 27/02/2015	5	8	ENES	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV
A277312	Negociación colectiva, riesgo químico y trabajo decente	B-F	23/03/2015 14/08/2015	14	89	ES	ITALY MAE ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN ILO RBTC TC ACTRAV
A358344	Trade union training on enhancing rights and social protection for migrant workers (Colombo, Sri Lanka)	F	06/04/2015 10/04/2015	5	17	EN	ILO RBTC TC ACTRAV All-China Federation of Trade Unions - ACFTU
A208190	Lucha contra las desigualdades: desarrollo de la capacidad para sindicatos en materia de política salarial	C	13/04/2015 01/05/2015	15	17	ES	ILO RBTC TC ACTRAV
A308187	Wages and social security policy for Decent Work and equality	C	13/04/2015 24/04/2015	10	13	EN	ILO RBTC TC ACTRAV
A158220	Formation de suivi sur les stratégies de communication au XXIe siècle pour les syndicalistes en charge de la communication (Lomé, Togo)	F	11/05/2015 15/05/2015	5	20	FR	ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS [Italy] ILO RBTC ITALY MAE
A258338	Taller regional sobre Informalidad, Trabajo Decente y PYMES (Buenos Aires, Argentina)	F	12/05/2015 15/05/2015	4	13	ES	ILO RBTC TC ACTRAV ILO RBTC
A908185	Strategies on migration for more inclusive trade unions	C	18/05/2015 29/05/2015	10	17	ENFR	ILO RBTC TC ACTRAV Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
A277415	Técnicas de comunicación y negociación	D	22/06/2015 11/09/2015	8	70	ES	ILO RBTC TC ACTRAV
A958335	Academy on Social and Solidarity Economy: Social innovation in the world of work (Johannesburg, South Africa)	F	27/07/2015 31/07/2015	5	13	ENPT	ILO RBTC ILO RBTC TC ACTRAV
A158224	Trade union training on formalization of the informal economy: concepts, policy building blocks and strategies (Accra, Ghana)	F	10/08/2015 14/08/2015	5	20	ENFR	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV

Coord Code	Title	Venue	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
A108186	Decent Work, Green Jobs and Sustainable Development	C	24/08/2015 09/09/2015	13	17	ENFR	ILO RBTC TC ACTRAV Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
A358525	Trade union training on global governance and roles of trade unions (Chiang Mai, Thailand)	F	01/09/2015 04/09/2015	5	19	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC All-China Federation of Trade Unions - ACFTU ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS [Italy]
A178638	Distance education on Union training on occupational safety and health for Africa	D	21/09/2015 20/11/2015	9	18	EN	ILO RBTC TC ACTRAV ITALY MAE SURPLUS [Italy]
A508189	Developing a trade union network for Decent Work, organizing and collective bargaining rights	C	26/10/2015 06/11/2015	10	15	ENAR	ILO RBTC TC ARAB STATES ILO RBTC TC ACTRAV Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
A258337	Taller regional sobre Trabajo Decente y Normas Internacionales (Montevideo, Uruguay)	F	28/10/2015 30/10/2015	3	23	ES	ILO RBTC TC ACTRAV
A908188	Trade union strategies on transition from the informal to formal economy	C	02/11/2015 13/11/2015	10	14	ENES	ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS [Italy]
A158223	Strengthening and expanding trade union networks for promoting and defending workers' rights with a focus on the ILO supervisory system (Dakar, Senegal)	F	23/11/2015 24/11/2015	2	31	ENFR PT	ILO RBTC TC AFRICA ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS [Italy]
				164	466		

Anexo 7 bis

**Actividades financiadas o cofinanciadas mediante la
contribución voluntaria de Italia**

ANEXO 7 bis -Actividades financiadas o cofinanciadas mediante la contribución voluntaria de Italia

Coord Code	Title	Venue	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
C208340	Escuelas de Trabajo Decente. Cumplimentación términos iniciales Cubipedia	C	01/01/2015 30/03/2015			ES	ITALY MAE
C477585	Community of practice on learning methodology and technology for a better trade union education (year 2015) - linked to P407582	D	01/01/2015 31/03/2015	13		EN	ILO RBTC TC ACTRAV ITALY MAE
A357330	Trade union training on sustainable development, Green Jobs and Decent Work (Bangkok, Thailand)	F	02/02/2015 06/02/2015	5	20	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC ITALY MAE
A458216	Decent Work for workers in public services. Capacity building for the European Federation of Public Service Unions. Kick-off workshop - linked to P457675 (Brussels)	F	11/02/2015 12/02/2015	2	21	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland] ITALY MAE
A908351	Diversity, inclusiveness and non-discrimination in the world of work	C	23/02/2015 27/02/2015	5	8	ENES	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV
A277312	Negociación colectiva, riesgo químico y trabajo decente	B-F	23/03/2015 14/08/2015	14	89	ES	ITALY MAE ILO RBTC TC AMERICAS AND THE CARIBBEAN ILO RBTC TC ACTRAV
A277389	Políticas de empleo, brecha salarial y promoción del trabajo decente	D	13/04/2015 26/06/2015	11	71	ES	ITALY MAE
A458215	Decent Work for workers in public services - Workshop 2: collective bargaining in public services - linked to P457675 (Bratislava, Slovakia)	F	21/04/2015 23/04/2015	3	29	EN	RER/14/52/EEC [Switzerland] ITALY MAE
A278400	NITs y sector publico	D	04/05/2015 03/07/2015	9	139	ES	ITALY MAE SURPLUS [Italy]
A158220	Formation de suivi sur les stratégies de communication au XXIe siècle pour les syndicalistes en charge de la communication (Lomé, Togo)	F	11/05/2015 15/05/2015	5	20	FR	ILO ACTRAV ILO RBTC ILO RBTC TC ACTRAV SURPLUS [Italy] ILO RBTC ITALY MAE
A158221	Capacity building on organizing and innovative strategies for trade union renewal (Lomé, Togo)	F	11/05/2015 15/05/2015	5	19	EN	ITALY MAE ILO RBTC TC AFRICA
A358346	Trade union training on workers' education for change (Beijing, China)	F	18/05/2015 22/05/2015	5	18	ENCH	ITALY MAE ILO RBTC

Coord Code	Title	Venue	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
A258334	Políticas de empleo y trabajo decente (Lima, Peru)	F	15/07/2015 24/07/2015	8	26	ES	ITALY MAE SURPLUS [Italy]
A308184	Trade union organizing strategies for development and inclusion	C	20/07/2015 31/07/2015	10	17	EN	SURPLUS [Italy] ITALY MAE Friedrich Ebert Stiftung (FES) [Germany]
A158224	Trade union training on formalization of the informal economy: concepts, policy building blocks and strategies (Accra, Ghana)	F	10/08/2015 14/08/2015	5	20	ENFR	ITALY MAE ILO RBTC TC ACTRAV
A358347	Effective organizing and wage bargaining skills in MNEs (Singapore)	F	25/08/2015 28/08/2015	4	24	EN	ILO RBTC TC ASIA AND THE PACIFIC ITALY MAE
A178638	Distance education on Union training on occupational safety and health for Africa	D	21/09/2015 20/11/2015	9	18	EN	ILO RBTC TC ACTRAV ILO RBTC ITALY MAE SURPLUS [Italy]

Anexo 8

Cuadros pormenorizados de las actividades bipartitas y tripartitas

Anexo 8_Cuadros pormenorizados de las actividades bipartitas y tripartitas

Title	Venue	Dates	DoT	Part. Days	No. Part	AFRICA				AMERICAS				ASIA				EUROPE				ARAB STATES				TOTAL WORKERS	TOTAL EMPLOYERS
						Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl			
						M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
A358462 - Tripartite feedback session on the palm oil plantations survey	F	6/8/15 6/8/15	1	30	30	0	0	0	0	0	0	0	0	7	6	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	13	10
A908119 - Academy on Rural Development: Towards Decent Work in the Rural Economy / Académie sur le développement rural: Vers le travail décent dans l'économie rurale /Academia sobre desarrollo rural: hacia el trabajo decente	C	12/10/15 23/10/15	10	840	84	2	3	1	0	5	0	4	4	3	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	15	11
SUBTOTAL 'EMLD'			11	870	114	2	3	1	0	5	0	4	4	10	7	8	4	0	1	0	0	0	0	0	0	28	21
A408367 - SAFE WORK II - Piani preventivi aziendali	C	28/4/15 29/4/15	2	30	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3	1	0	0	0	0	0	14	1
A458369 - SAFE WORK II - Piani preventivi aziendali - linked to E407356	F	13/5/15 14/5/15	2	56	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	8	3	3	0	0	0	0	22	6
A408368 - SAFE WORK II - Piani preventivi aziendali	C	28/5/15 29/5/15	2	78	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	5	5	0	0	0	0	0	22	5
SUBTOTAL 'PRODEV'			21	584	126	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	16	9	3	0	0	0	0	58	12

Title	Venue	Dates	DoT	Part. Days	No. Part	AFRICA				AMERICAS				ASIA				EUROPE				ARAB STATES				TOTAL WORKERS	TOTAL EMPLOYERS
						Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl			
						M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
A908093 - Diversity, inclusiveness and non-discrimination in the world of work	C	23/2/15 27/2/15	5	85	17	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
A258110 - Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho	F	3/8/15 7/8/15	5	100	20	0	0	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1
A358536 - International labour standards and reporting obligations	F	10/8/15 13/8/15	4	120	30	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	3
A258420 - Elaboración de memorias sobre normas internacionales del trabajo	F	25/8/15 27/8/15	3	81	27	0	0	0	0	7	3	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	5
A908108 - ILO Maritime Labour Academy - Track 4b - Awareness-raising workshop on the MLC, 2006 for seafarers and seafarers' representatives	C	5/10/15 7/10/15	3	60	20	2	0	0	0	1	0	0	0	3	3	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	18	0
A158628 - Formation de formateurs sur les principes et droits fondamentaux au travail (travailleurs)	F	12/10/15 15/10/15	4	96	24	20	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	0
A908626 - Technical meeting on enhanced compliance with FPRW through labour inspection (ACI 7)	C	12/11/15 13/11/15	2	60	30	3	1	0	0	2	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	9	2
SUBTOTAL 'ILSGEN'			277	8490	1315	25	4	0	0	14	8	3	4	14	4	2	1	8	2	0	0	0	0	1	0	79	11
A908143 - Pour des politiques du marché du travail efficaces dans une perspective de développement	C	23/3/15 27/3/15	5	105	21	4	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3
A908306 - Decent work for youth	C	29/6/15 10/7/15	10	290	29	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5
A258308 - Intercambio de experiencias sobre informalidad	F	24/8/15 28/8/15	5	195	39	0	0	0	0	12	2	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	10
A158309 - Transition vers la formalité de l'emploi: Atelier d'échange d'expérience en Afrique francophone	F	27/10/15 30/10/15	5	105	21	2	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4
A908305 - Transition to formal economy - A global knowledge sharing forum - GKSF	C	23/11/15 27/11/15	5	215	43	0	1	2	0	3	0	2	0	1	1	1	0	2	2	3	3	0	0	0	0	10	11
SUBTOTAL 'EPAP'			428	12685	1097	9	8	10	3	15	2	9	3	1	1	2	0	2	2	3	3	0	0	0	0	40	33

Title	Venue	Dates	DoT	Part. Days	No. Part	AFRICA				AMERICAS				ASIA				EUROPE				ARAB STATES				TOTAL WORKERS	TOTAL EMPLOYERS				
						Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl		Work		Empl							
						M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			M	W		
A358230 - Employment injury schemes and the prevention of occupational accidents and diseases	F	9/2/15 13/2/15	5	110	22	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0
A158213 - Renforcer les capacités des responsables syndicaux marocains afin de mieux protéger les droits des travailleurs migrants	F	26/2/15 27/2/15	2	34	17	12	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0
A258388 - Atelier participatif sur l'amélioration du système de résolution des conflits de travail	F	4/3/15 6/3/15	3	69	23	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
A108376 - Promoção do diálogo social nos portos	C	4/5/15 8/5/15	5	65	13	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	3
A558603 - Bipartite social dialogue, collective bargaining and consensus-building skills workshop	F	31/8/15 3/9/15	4	108	27	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	11	1
A908061 - Negotiation skills for the world of work (II)	C	9/11/15 13/11/15	5	175	35	8	2	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0
A258714 - Promotion du dialogue social en Haiti	F	3/12/15 5/12/15	3	78	26	0	0	0	0	9	2	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	5
SUBTOTAL 'SPGT'			27	639	163	32	10	4	0	14	2	1	4	5	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	72	9				

Anexo 8 bis

Cuadros pormenorizados de las Academias

Anexo 8_bis Cuadros pormenorizados de las Academias

Title	Venue	Dates	DoT	Part. Days	No. Part	AFRICA						AMERICAS						ASIA						EUROPE						ARAB STATES						TOTAL WORKERS	TOTAL EMPLOYERS						
						TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl									
						M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W			M	W				
A908075 - The Boulder Microfinance Training Programme	C	20/7/15 7/8/15	15	4515	301	116	49	0	0	0	0	11	9	0	0	0	0	48	11	0	0	0	0	13	23	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A958118 - Academy on the Social and Solidarity Economy / Académie sur l'économie sociale et solidaire / Academia sobre a Economia Social e Solidária	F	27/7/15 31/7/15	5	465	93	30	30	0	1	3	0	7	3	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	3	4	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
A958165 - Academy on Sustainable Enterprise	F	31/8/15 4/9/15	5	555	111	56	29	3	1	4	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	7						
A908119 - Academy on Rural Development: Towards Decent Work in the Rural Economy / Académie sur le développement rural: Vers le travail décent dans l'économie rurale / Academia sobre desarrollo rural: hacia el trabajo decente en la economía rural	C	12/10/15 23/10/15	10	840	84	18	8	2	3	1	0	13	6	5	0	4	4	12	3	3	1	2	0	1	1	0	1	0	0	5	1	0	0	0	0	15	11						
A258543 - Academia sobre economia social y solidaria	F	23/11/15 27/11/15	5	790	158	0	0	0	0	0	0	78	76	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1						
SUBTOTAL 'EMLD'								5	5					9	0					3	1					1	1			0	0	25	22										
A958335 - Academy on Social and Solidarity Economy: Social innovation in the world of work	F	27/7/15 31/7/15	5	65	13	2	9	2	9	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0						
SUBTOTAL 'ACTRAV'								2	9					1	1					0	0					0	0			0	0	13	0										
A908115 - Development Cooperation Academy	C	16/4/15 23/4/15	7	434	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0						
SUBTOTAL 'SDP'								0	0					0	0					0	0					0	0			0	0	0	0										

Title	Venue	Dates	DoT	Part. Days	No. Part	AFRICA						AMERICAS						ASIA						EUROPE						ARAB STATES						TOTAL WORKERS	TOTAL EMPLOYERS
						TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl			
						M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		
A908112 - Gender Academy	C	16/11/15 27/11/15	10	1570	157	11	37	0	2	0	1	4	38	0	3	0	1	4	17	0	0	0	1	1	11	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	5	3
SUBTOTAL 'ILSGEN'								0	2					0	3					0	0							0	0			0	0			5	3
A908145 - Academy on Skills Development	C	4/5/15 15/5/15	10	1040	104	38	12	1	0	2	0	12	8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	13	13	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
A908157 - Academy on Labour Market Statistics and Analysis	C	2/11/15 13/11/15	10	850	85	18	14	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	11	11	0	0	0	0	8	5	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	1	0
SUBTOTAL 'EPAP'								1	1					0	0					0	0					0	0			0	0			2	2	2	2
A908121 - Academy on Labour Migration	C	18/5/15 29/5/15	10	670	67	12	10	1	0	1	1	4	2	1	0	0	0	7	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	6	0	0	0	0	3	2
A908235 - JMDI II Academy	C	15/6/15 19/6/15	5	285	57	14	4	0	0	0	0	8	13	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
A908126 - Academy on Social Security	C	21/9/15 2/10/15	10	1130	113	42	26	2	0	0	0	0	0	0	0	0	12	7	0	0	0	0	3	3	1	0	1	0	4	0	0	0	0	0	3	1	
A908062 - Academy on workplace compliance through labour inspection	C	30/11/15 11/12/15	10	1070	107	22	10	2	0	2	0	20	11	0	0	4	3	9	7	1	0	0	1	2	2	0	0	0	0	11	5	0	0	0	0	3	10
SUBTOTAL 'SPGT'								5	0					1	0					2	0					1	0			0	0			9	13	9	13
TOTAL					1512			13	17					11	4					5	1					2	1			0	0			54	40	54	40

Anexo 9

Cursos regulares 2016

Anexo 9 Cursos regulares 2016

Coord Code	Title	Venue	Dates	DoT	No. Part	Lang	Sponsor
A159006	Global supply chains and trade union strategies / Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales (Lomé, Togo)	F	29/02/2016 11/03/2016	10	20	ENFR	ITALY MAE VC ACTRAV
A359018	Asia and the Pacific Regional Workers' School on global supply chains and trade union strategies (Singapore)	F	28/03/2016 08/04/2016	10	15	EN	ITALY MAE SNTUC in KIND
A259007	Cadenas globales de suministro y estrategias sindicales (Sao Paulo, Brazil)	F	05/05/2016 13/05/2016	10	15	ES	ITALY MAE RBTC/TC ACTRAV
A409008	Global supply chains and trade union strategies	C	18/04/2016 29/04/2016	10	20	ENRU	ITALY MAE
A909001	Global workers' academy on sustainable development goals: trade union policies and action plans	C	09/05/2016 20/05/2016	10	35	ENFR ES	RBTC/TC ACTRAV ITALY MAE
A909002	Global workers' academy on international labour standards with a focus on freedom of association and collective bargaining	C	04/07/2016 15/07/2016	10	35	ENFR ES	RBTC/TC/ACTRAV ITALY MAE
A909004	Global workers' academy on the transition from the informal to the formal economy: trade union strategies and follow-up of the International Labour Conference discussion	C	05/09/2016 16/09/2016	10	35	ENFR ES	RBTC/TC/ACTRAV ITCILO FUNDS
A209003	Formación sindical sobre migración laboral	C	03/10/2016 21/10/2016	10	15	ES	ITCILO FUNDS
A109005	Trade union training on International Labour Standards / Formação sindical sobre as normas internacionais do trabalho	C	21/11/2016 09/12/2016	10	15	ENPT	OPEN 2016
A309010	Trade union training on International Labour Standards	C	21/11/2016 02/12/2016	10	15	EN	RBTC/TC/ACTRAV
A509009	Trade union training on International Labour Standards	C	21/11/2016 02/12/2016	10	20	ENAR	ITALY MAE

Anexo 10

Actividades planificadas y ejecutadas en 2016

Anexo 10 - Actividades planificadas y ejecutadas en 2016

COORD CODE	STATUS	TITLE	VENUE	PROB	DATES	DUR	LANG	SPONSOR FUNDS	TOT DOT	TOT PART
AFRICA										
A159006	NOAA	Global supply chains and trade union strategies / Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales	F	100%	29-FEB-16 11-MAR-16	2 w	EN FR	ITALY MAE VC ACTRAV	10	20
A158444	NOAA	Trade union training on the strategic use of the ILO supervisory machinery	F	90%	04-APR-16 08-APR-16	1 w	EN	ACTRAV GENEVA - RBSA	5	30
A159035	Concept	Trade union training on rights-based approach to labour migration	F	50%	27-JUN-16 01-JUL-16	1 w	EN FR	ITC-ILO FUNDS RBTC/TC/AFRICA	5	20
A159036	Concept	Transition from the informal to the formal economy: trade union strategies and follow-up to ILO Recommendation 204	F	50%	01-AUG-16 05-AUG-16	1 w	EN PT	ITC-ILO FUNDS RBTC/TC/AF	5	20
A159039	Concept	National Workers'Academy	F	50%	05-OCT-16 09-OCT-16	1 w	EN	ITC-ILO FUNDS	5	20
A158222	Concept	Capacity building on trade union strategies for the fight against HIV and AIDS and promoting OSH at the workplace	F	25%	07-NOV-16 11-NOV-16	1 w	EN PT	ITCILO FUNDS RBTC/TC/AFRICA	5	20
A109005	Concept	Trade union training on International Labour Standards / Formação sindical sobre as normas internacionais do trabalho	C	50%	21-NOV-16 02-DEC-16	2 w	EN PT	OPEN 2016	10	15
A159034	Concept	Trade union training on ILS with focus on FoA, organizing and collective bargaining	F	50%	30-DEC-16 31-DEC-16	0.5 w	FR	ILO ACTRAV GENEVA (RBSA)	5	25
A179040	Concept	ILS and the ILO supervisory system	D	50%	30-DEC-16 31-DEC-16	0.5 w	EN	ITCILO FUNDS	8	50
A179029	Concept	Decent work for young workers	D	50%	30-DEC-16 31-DEC-16	0.5 w	EN	ITCILO	8	50
A108683	Concept	Essentials of occupational safety and health for employment relations stakeholders in Nigeria	C	50%	30-DEC-16 31-DEC-16	0.5 w	EN	National Institute for Labour Studies - Nigeria	5	30
AFRICA Total	11								71	300
AMERICAS										
E259414	NOAA	WebsDirect	F	100%	22-FEB-16 31-DEC-16	45 w	EN	ITALY MAE VC ACTRAV	0	0
A2710076	Concept	Formación de formadores y escuelas de trabajo decente (NC y riesgos psicosociales)	B-F	50%	11-APR-16 01-JUL-16	12 w	ES		15	50
A279032	Concept	Formación de formadores y escuelas de trabajo decente (especial atención cláusolas de igualdad en NC)	B-F	50%	02-MAY-16 29-JUL-16	13 w	ES	ITALY MAE Regional Office Lima	16	60
A259007	NOAA	Cadenas globales de suministro y estrategias sindicales	F	90%	05-MAY-16 13-MAY-16	1.5 w	ES	ITALY MAE VC ACTRAV	8	20
A259033	Concept	NITs, desarrollo productivo sostenible y trabajo decente	F	25%	23-MAY-16 27-MAY-16	1 w	ES	ITCILO FUNDS Regional Office Lima	5	15
A259317	Concept	Trabajo decente y pueblos originarios	F	50%	23-MAY-16 27-MAY-16	1 w	ES	RBTC ACTRAV Regional	5	20
A259400	Concept	Taller nacional - evaluación de formación	F	50%	15-AUG-16 19-AUG-16	1 w	ES	ITCILO FUNDS	5	20
A2710077	Concept	Los nuevos retos de la seguridad social	B-F	50%	22-AUG-16 28-OCT-16	10 w	ES	RBTC/TC/ACTRAV Regional Office	13	60
A2510066	Concept	Strategic use of the supervisory mechanisms and CAS follow up in the frame of the Panorama Normativo process. Third phase	F	50%	19-SEP-16 23-SEP-16	1 w	ES	Norway	5	20
A209003	Concept	Formación sindical sobre migración laboral	C	50%	03-OCT-16 21-OCT-16	3 w	ES	ITCILO FUNDS RBTC/TC/AMERICAS	10	15
AMERICAS Total	10								82	280

ARAB STATES											
A5510067	Concept	Follow-up to the training for TU lawyers in the Arab Countries (ATUC)	F	50%	14-NOV-16 18-NOV-16	1 w	EN AR	Norway	5	20	
A509009	Concept	Trade union training on International Labour Standards	C	50%	21-NOV-16 02-DEC-16	2 w	EN AR	ITALY MAE	10	20	
ARAB STATES Total									2	15	40
ASIA & THE PACIFIC											
A359018	NOAA	Asia and the Pacific Regional Workers' School on global supply chains and trade union strategies	F	90%	28-MAR-16 07-APR-16	2 w	EN	ITALY MAE VC SNTUC in KIND	10	15	
E359389	Concept	Research needs assessment of CTUM	F	50%	16-APR-16 16-APR-16	0.5 w	EN	CGIL	0	0	
A357335	Concept	Trade union training on research methodology for employment and social policy in Myanmar (CTUM)	F	50%	17-APR-16 19-APR-16	0.5 w	EN	ADDITIONAL WORKERS ALLOCATION CGIL	3	20	
A359395	Concept	Refresher course for Union RMG Trainers and Educators	F	50%	25-APR-16 28-APR-16	1 w	EN		4	24	
A359013	Concept	Trade union organizing strategies for development and inclusion	F	50%	23-MAY-16 27-MAY-16	1 w	EN	ITALY MAE KLF (IN KIND) RBTC/TC/ASIA	5	20	
A359014	Concept	Training on Unions and Decent Work Country Programmes	F	50%	13-JUN-16 17-JUN-16	1 w	EN	ACFTU (IN KIND) ITALY MAE	5	20	
A359394	Concept	Trainers' training on OSH/safer workplaces for women workers	F	50%	20-JUN-16 23-JUN-16	1 w	EN		4	20	
A379360	Concept	Distance learning course on Labour and Social Dimensions of FTAs, IIAs, etc	D	50%	20-JUN-16 29-JUL-16	6 w	EN	ITALY MAE	6	30	
A359361	Concept	National Workers' Academy	F	50%	20-JUL-16 22-JUL-16	0.5 w	EN	ITCILO FUNDS	3	20	
A359011	Concept	Regional training of union focal points for migration	F	50%	08-AUG-16 12-AUG-16	1 w	EN	ACFTU (IN KIND) ITC-ILO FUNDS RBTC/TC ASIA	5	20	
A359012	Concept	Regional training course on strengthening union strategies on international trade and investment agreements	F	50%	15-AUG-16 19-AUG-16	1 w	EN	ITC-ILO FUNDS JILAF RBTC/TC/ASIA	5	20	
A379362	Concept	Distance learning course on Educating for Union Strength	D	50%	22-AUG-16 23-SEP-16	5 w	EN	ITALY MAE	5	30	
A359393	Concept	RMG Union Educators' Conference	F	50%	19-SEP-16 22-SEP-16	1 w	EN		4	40	
A379363	Concept	Distance learning course on Green Jobs and Green Economy for Unions	D	50%	03-OCT-16 11-NOV-16	6 w	EN	ITALY MAE	6	30	
A359017	Concept	Trade union role in facilitating transitions from informal to the formal economy	F	50%	17-OCT-16 21-OCT-16	1 w	EN	ACFTU (IN KIND) ITALY MAE	5	20	
A309010	Concept	Trade union training on International Labour Standards	C	50%	21-NOV-16 02-DEC-16	2 w	EN	RBTC/TC/ACTRAV	10	15	
ASIA Total									16	80	344
EUROPE											
E459369	NOAA	Decent Work for workers in public services: conclusions and final evaluation - linked to P457675	F	100%	01-JAN-16 31-MAR-16	13.5 w	EN	RER/14/52/EEC	0	0	
A409048	Final	Community of practice (2016)	C	100%	19-JAN-16 20-JAN-16	0.5 w	EN FR	European Trade Union Institute (ETUI) [Belgium]	2	25	
E409234	Concept	Young Trade Union Leaders - linked to P409233	C	50%	01-APR-16 31-DEC-16	39.5 w	EN	EC-ILO Agreements	0	0	
A459028	NOAA	Impact of trade union education programmes: lessons learned and ways forward	F	90%	04-APR-16 06-APR-16	0.5 w	EN	SURPLUS 2013	3	25	
A409008	NOAA	Trade union strategies towards decent work in global supply chains	C	90%	18-APR-16 29-APR-16	2 w	EN RU	ITALY MAE VC ACTRAV	10	20	
A409358	Concept	European perspectives on workers' rights in global supply chains	C	50%	25-APR-16 27-APR-16	0.5 w	EN FR	ETUI	3	16	

A409023	Concept	Youth employment and youth rights at work (YOUTH ACADEMY TRACK 1) - linked to P409233	C	50%	07-JUN-16 10-JUN-16	1 w	EN	RER - ILO	4	25	
A409024	Concept	Union learning for new skills and competences (YOUTH ACADEMY TRACK 5) - linked to P409233	C	50%	13-JUN-16 16-JUN-16	1 w	EN	RER-ILO	3	25	
A408408	Concept	Training for trade union lawyers on the use of International Labour Standards before national tribunals	C	25%	27-JUN-16 02-JUL-16	1 w	EN	ILO GENEVA RBSA	5	25	
A459027	Concept	Labour and social rights (YOUTH ACADEMY TRACK 2) - linked to P409233	F	50%	19-JUL-16 22-JUL-16	1 w	EN	RER-ILO	4	25	
A409025	Concept	Organizing and communication strategies (YOUTH ACADEMY TRACK 3) - linked to P409233	C	50%	05-OCT-16 07-OCT-16	0.5 w	EN	RER-ILO	3	25	
A459026	Concept	Social dialogue and collective bargaining (YOUTH ACADEMY TRACK 4) - linked to P409233	F	50%	25-OCT-16 28-OCT-16	1 w	EN	RER-ILO	3	25	
A459021	Concept	European Youth Conference - linked to P409233	F	50%	06-DEC-16 08-DEC-16	0.5 w	EN	RER PROJECT	3	25	
EUROPE Total									13	43	261
INTERREGIONAL											
A909335	Final	Global Organizing Academy	C	100%	08-FEB-16 12-FEB-16	1 w	EN ES FR	International Trade Union Confederation (ITUC) [Belgium] VARIOUS VARIOUS SELF-PAYING (C709100) [Italy]	5	31	
A979371	NOAA	ILS mainstreaming gender equality and non-discrimination (linked to A908181/150461)	D	100%	29-FEB-16 29-APR-16	9 w	EN ES	INNOVATION FUND 2015	9	60	
A909334	Concept	Promotion of the protocol on forced labour	C	50%	03-MAY-16 06-MAY-16	1 w	EN ES FR	RBSA	4	30	
A909001	NOAA	Global workers' academy on sustainable development goals: trade union policies and action plans	C	90%	09-MAY-16 20-MAY-16	2 w	EN ES FR	RBTC/TC ACTRAV	10	35	
A909002	Concept	Global workers' academy on international labour standards with a focus on freedom of association and collective bargaining	C	50%	04-JUL-16 15-JUL-16	2 w	EN ES FR	ITALY MAE RBTC/TC/ACTRAV	10	35	
A908457	Concept	Interregional trade union trainings on trade union strategies on International Labour Standards and labour law	C	25%	11-JUL-16 15-JUL-16	1 w	EN	ACTRAV GENEVA - RBSA	5	25	
A909004	Concept	Global workers' academy on the transition from the informal to the formal economy: trade union strategies and follow-up of the International Labour Conference discussion	C	50%	05-SEP-16 16-SEP-16	2 w	EN ES FR	ITCILO FUNDS RBTC/TC/ACTRAV	10	35	
INTERREGIONAL Total									7	53	251
Grand Total									344	1,476	

Anexo 11

Plan indicativo 2017 - 2018

2017: CURSOS REGULARES PROPUESTOS

REGIÓN	TÍTULO	FECHAS	SEMANAS	PARTICIP.	IDIOMAS	LUGAR
ACADEMIAS DE ÁMBITO MUNDIAL PARA LOS TRABAJADORES, CIF-OIT						
1	EL FUTURO DEL TRABAJO; ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
2	FORMACIÓN SINDICAL EN CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO Y ESTRATEGIAS SINDICALES, SEGUIMIENTO DE LA DISCUSIÓN DE LA CIT		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
3	POLITICAS SINDICALES Y ORGANIZACIÓN EN RELACIÓN CON LAS MIGRACIONES LABORALES		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
(*) 30 participantes financiados en su totalidad por ACTRAV. Hasta 50 participantes adicionales autofinanciados.						
ÁFRICA						
4	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE; POLÍTICAS SINDICALES Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES/REGIONALES PARA ÁFRICA		2	20	EN/PT	REGIÓN
5	TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL		2	20	EN/FR	REGIÓN
AMÉRICAS						
6	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE; POLÍTICAS SINDICALES Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES/REGIONALES PARA LAS AMÉRICAS		2	15	ES	REGIÓN
7	FORMACIÓN SINDICAL SOBRE LAS NIT CENTRADA EN LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2	15	ES	REGIÓN
ASIA/PACÍFICO						
8	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE; POLÍTICAS SINDICALES Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES/REGIONALES PARA ASIA/PACÍFICO		2	15	EN	REGIÓN
9	TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL		2	15	EN	REGIÓN

EUROPA

10	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE; POLÍTICAS SINDICALES Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES/REGIONALES PARA EUROPA	2	20	EN/RU	CIF-OIT
----	--	---	----	-------	---------

ESTADOS ÁRABES

11	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE; POLÍTICAS SINDICALES Y PLANES DE ACCIÓN NACIONALES/REGIONALES PARA LOS ESTADOS ÁRABES	2	15-20	AR/EN	CIF-OIT
----	--	---	-------	-------	---------

FSI

	Se asignarán 20 becas a las FSI para distribuir las equitativamente entre las regiones según el tema de la actividad principal		20	EN/ES/FR	CIF-OIT
--	---	--	----	----------	---------

2018: CURSOS REGULARES PROPUESTOS

REGIÓN	TÍTULO	FECHAS	SEMANAS	PARTICIP.	IDIOMAS	LUGAR
ACADEMIAS DE ÁMBITO MUNDIAL PARA LOS TRABAJADORES, CIF-OIT						
1	MIGRACIONES LABORALES - SEGUIMIENTO DE LA CIT		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
2	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y DISCRIMINACIÓN, CON ESPECIAL ATENCIÓN A VIOLENCIA CONTRA LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL TRABAJO		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
3	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL/Punto de la CIT		2	30-50(*)	EN/ES/FR	CIF-OIT
(*)30 participantes financiados en su totalidad por ACTRAV. Hasta 50 participantes adicionales autofinanciados.						
ÁFRICA						
4	EL FUTURO DEL TRABAJO; ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2	20	EN/PT	REGIÓN
5	POLÍTICAS DE FORMACIÓN SINDICAL EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN Y MIGRACIONES LABORALES		2	20	EN/FR	REGIÓN
AMÉRICAS						
6	EL FUTURO DEL TRABAJO; ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2	15	ES	REGIÓN
7	TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL Y SEGUIMIENTO DE LA DISCUSIÓN DE LA CIT		2	15	ES	REGIÓN
ASIA/PACÍFICO						
8	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL/Punto de la CIT		2	15	EN	REGIÓN
9	EL FUTURO DEL TRABAJO; ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		2	15	EN	REGIÓN

EUROPA

10	EL FUTURO DEL TRABAJO; ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	2	20	EN/RU	CIF-OIT
----	--	---	----	-------	---------

ESTADOS ÁRABES

11	EL FUTURO DEL TRABAJO CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA MIGRACIÓN LABORAL	2	15-20	AR/EN	CIF-OIT
----	---	---	-------	-------	---------

FSI

	Propuesta DE UN CURSO PARA LAS FSI O DE UNA SELECCIÓN DE 20 MIEMBROS DE LAS FSI COMO PARTICIPANTES EN CURSOS REGULARES		20	EN/ES/FR	CIF-OIT
--	---	--	----	----------	---------

ANEXO 12

Antecedentes del Programa

ANTECEDENTES DEL PROGRAMA

Mediante la oferta de cursos de formación avanzada, la producción de material didáctico destinado a la formación presencial y a distancia, la ejecución de proyectos específicos y la prestación de servicios de asesoramiento, el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT tiene la finalidad de dar respuesta a las nuevas necesidades de formación de las organizaciones de trabajadores. Este Programa forma parte integrante del programa principal de actividades para los trabajadores de la OIT, en cuyo marco se coordinan todas las actividades de formación que atañen a organizaciones de trabajadores, tanto en la Sede como sobre el terreno.

ACTRAV-Turín es el órgano especializado en formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y tiene por objeto desarrollar la formación sindical a fin de apoyar el proceso de fortalecimiento de las capacidades en las estructuras organizativas de los sindicatos.

Con la estructura y el contenido del Programa se pretende responder a los principales desafíos que la globalización plantea al movimiento sindical internacional. Para afrontar las transformaciones políticas y económicas relacionadas con dicho proceso, caracterizado por la expansión en volumen y variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como por el desarrollo de las tecnologías en los ámbitos de la información y de los transportes, lo cual ha facilitado el proceso de globalización de los ciclos de producción vinculados a las cadenas internacionales de fabricación, se requieren acciones sindicales internacionales más sólidas y coordinadas.

La formación sindical a escala internacional puede contribuir a preparar un programa sindical basado en la solidaridad entre los trabajadores de todo el mundo. La construcción de un internacionalismo sindical eficaz es un reto crucial para las organizaciones de trabajadores y entraña una importancia vital para el futuro del movimiento sindical. El Programa ha publicado dos conjuntos didácticos que abordan la cuestión de la globalización y, en especial, los cambios estructurales asociados a dicho fenómeno en varios idiomas.

En la actualidad, la crisis económica y financiera mundial exige del movimiento sindical una firme respuesta capaz de difundir los valores democráticos y los derechos de los trabajadores como una prioridad global del movimiento sindical. Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel importante en la remodelación de la economía global, aportándole nuevas dimensiones relacionadas con el Programa de Trabajo Decente y con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008. En ese contexto, la educación obrera con material didáctico permanentemente actualizado puede tener una importancia capital al influir en la evolución de las actividades sindicales internacionales, con el objetivo de globalizar la solidaridad y los derechos de los trabajadores.

El respeto de las normas internacionales del trabajo, en las que se basa el Programa de la OIT de Trabajo Decente para Todos, puede contribuir a consolidar los vínculos entre los aspectos económicos y sociales del desarrollo. Desde esa perspectiva, el “trabajo decente” se convierte en un objetivo global, en el que las normas internacionales del trabajo, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, así como la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, constituyen instrumentos fundamentales para los sindicatos y para su labor de asegurar una dimensión social a una nueva fase de la globalización.

En el contexto de un esfuerzo global destinado a reforzar la capacitación y concienciación de los sindicatos sobre la economía mundial, el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de la OIT de Turín (ACTRAV-Turín) facilita la vinculación entre la formación de carácter internacional, regional y

nacional, a fin de promover la constitución de organizaciones, la formulación de políticas internacionales, la realización de campañas y la movilización de los trabajadores a escala internacional. Mediante la oferta de formación sindical internacional, el Programa puede contribuir al desarrollo ulterior de una identidad común dentro del movimiento sindical mundial. Unos vínculos más amplios y sólidos entre las actividades docentes de ámbito nacional, regional e internacional, tanto de carácter sectorial como nacional, ayudarían al movimiento sindical a alcanzar sus objetivos mundiales.

El programa de formación sindical de ACTRAV-Turín tiene la finalidad de fortalecer la capacidad de los sindicatos para reforzar sus políticas de formación e impartir programas docentes en diversas áreas. Dichas áreas se relacionan principalmente con los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y comprenden: el establecimiento de sólidos patrones de organización sindical, la potenciación del diálogo social a escala mundial apoyando la capacitación de las centrales nacionales y de las federaciones sindicales internacionales (FSI), la promoción del pleno cumplimiento de los derechos de los trabajadores (especialmente de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva) y el tratamiento de la cuestión de la creación de redes y la "brecha informática".

El programa de formación sindical de ACTRAV-Turín es un componente estratégico del programa operativo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, en el que la educación y la formación desempeñan un papel constructivo en el desarrollo del movimiento sindical a escala nacional e internacional.

ACTRAV-Turín apoya los actuales esfuerzos para reforzar las organizaciones sindicales regionales mediante la organización de un programa de formación específico destinado a reunir educadores en materia laboral. A través del desarrollo de su programa, ACTRAV-Turín trata de promover la capacitación sobre cuestiones laborales como forma de ampliar y enriquecer la historia y las experiencias sindicales con el objetivo de proporcionar elementos de consenso, solidaridad y cohesión.

El fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y de su capacidad constituye una base fundamental de la labor efectuada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores. En ese sentido, se ha revisado y mejorado el Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de la OIT de Turín (ACTRAV-Turín), con objeto de dar respuesta a los retos futuros del movimiento sindical mundial.

El Programa persigue los siguientes objetivos a largo plazo:

- fortalecer el proceso organizativo y de creación de capacidades de los sindicatos;
- mejorar la capacidad de los sindicatos para planificar y llevar a cabo programas de educación obrera utilizando distintos enfoques;
- apoyar el desarrollo y la consolidación de los departamentos técnicos especializados de los sindicatos, sobre todo en lo que respecta a las principales áreas estratégicas del Programa (derechos de los trabajadores, empleo, protección social, diálogo social y negociación colectiva, constitución de organizaciones, economía global, cuestiones de género, metodología didáctica y tecnologías de la información);
- proporcionar formación específica en el ámbito de la libertad sindical y la negociación colectiva;
- combinar más eficazmente las prácticas en formación laboral con estudios e investigación;
- promover la integración de las cuestiones de género en todas las actividades sindicales;
- apoyar el desarrollo de la capacidad en materia de educación y formación de las organizaciones sindicales internacionales;
- impartir formación sobre metodologías efectivas para mejorar la participación de los sindicatos con respecto a las normas de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los

principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y las Directivas de la OCDE para las Empresas Multinacionales;

- fomentar el desarrollo de redes informáticas entre sindicatos y otras instituciones de orientación laboral para compartir información sobre políticas y prácticas relacionadas con la formación en materia laboral;
- consolidar el tripartismo y el diálogo social mediante la realización de cursos bipartitos y tripartitos y el aumento en el número de representantes de los trabajadores que participan en las actividades de formación del Centro de la OIT en Turín;
- contribuir a la integración del Centro en la OIT.

Los objetivos inmediatos del Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro de Turín son los siguientes:

- ofrecer una formación de alta calidad con metodologías, tecnologías y competencias apropiadas;
- mejorar la calidad del material didáctico que se utiliza en la formación presencial y a distancia;
- crear una red educativa permanente, especializada en las actividades docentes del Programa;
- ofrecer la necesaria asistencia docente al personal de ACTRAV, tanto en Turín y Ginebra como sobre el terreno;
- fomentar la participación de los asesores regionales sobre educación obrera en el Programa de ACTRAV-Turín, a fin de ofrecer actividades de formación en materia laboral a escala nacional, subregional y regional;
- asistir a las organizaciones de trabajadores en la formulación de políticas de género, especialmente centradas en la formación;
- asistir al Grupo de los Trabajadores en cuestiones relacionadas con las políticas, mediante la organización de actividades específicas sobre temas de actualidad;
- asistir a los sindicatos en la introducción de las tecnologías de la información, prestando especial atención al fomento de redes (desarrollo de SoliComm) y a la formación en materia laboral;
- crear programas de formación a distancia;
- impartir, junto con otros programas técnicos y regionales del Centro, cursos de formación bipartita y tripartita;
- mejorar la calidad del sitio *web* del Programa proporcionando acceso a una biblioteca especializada en educación obrera.

Anexo 13

Material de formación e idiomas de trabajo

Anexo 13 – Material e idiomas de formación

Las Américas

El uso de agroquímicos en la economía informal

Esta guía pretende, de una manera sencilla, proporcionar a los trabajadores información sobre los riesgos para la salud sobre el uso de agroquímicos, especialmente los plaguicidas, así como informar a todos los trabajadores acerca de los instrumentos normativos a su disposición que permitan una intervención sindical adecuada enfocada a la consecución de condiciones de trabajo saludables.

Políticas de empleo para la igualdad

Esta guía tiene el objetivo principal de ayudar a las organizaciones sindicales a comprender mejor los desafíos del empleo femenino o la discriminación que sufren las mujeres en el acceso al empleo y las oportunidades para obtener ingresos, así como mejorar sus capacidades respecto a la formulación de una política de empleo desde la orientación de las normas internacionales del trabajo y los instrumentos de la OIT. Pero, en particular, a que estas políticas sean diseñadas evitando los riesgos que perpetúan la discriminación de género, ayudando a promocionar la igualdad en el mundo del trabajo. Es decir, entendiendo mejor como integrar las cuestiones de igualdad de género en las políticas de empleo.

Asia y el Pacífico

Educación para la fortaleza sindical: Guía de la OIT ACTRAV sobre formación para educadores sindicales (*Handbook on Educating Trade Union Educators*). 2015 – OIT ACTRAV

La guía sobre «Educación para la fortaleza sindical», también se elaboró y publicó el año pasado. La guía tiene por objeto reimplantar la formación de los trabajadores en el orden del día e incluirla en el primer plano de las actividades de los sindicatos. Mediante la combinación del enfoque centrado en el participante y las técnicas orientadas hacia los resultados, la guía ofrece un enfoque único dado que destaca la importancia de la formación de educadores y formadores que llevarán a cabo actividades didácticas que se mantendrán fieles a los ideales y principios de solidaridad, democracia y colectivismo. Dicho manual también se centra en la educación como elemento esencial para el desarrollo de capacidad que permitirá que los sindicatos adquieran mayor fuerza y confianza en las negociaciones, representación, movilización y campañas. La guía también se basó en los resultados de varios cursos de formación de formadores puestos en práctica en el marco del Proyecto Regional de la OIT-ACTFU para Asia.

Material de formación sobre SST para educadores sindicales en el sector de la industria textil en Bangladesh RMG (en curso de elaboración)

Con el fin de prestar asistencia a los formadores sindicales en Bangladesh cuando llevan a cabo las actividades de seguimiento para los representantes sindicales de SST a nivel de fábrica, se ha desarrollado una serie de rotafolios sobre SST que pueden ser utilizados en contextos informales para reforzar visualmente la información transmitida durante las sesiones con los educadores y trabajadores en la industria de la confección en Bangladesh como grupos destinatarios.

Europa

Diálogo social – Manual para la educación sindical (*Manual for Trade Union Education*, Jeff Bridgford, Kristin Carls) 2015. Edición albanesa

El manual proporciona a los formadores sindicales conocimientos básicos sobre el funcionamiento de los procesos de diálogo social y aporta ideas sobre métodos interactivos de enseñanza. Está dirigido a personas que no cuentan con conocimientos específicos sobre estos temas y debería permitir que toda persona responsable de la capacitación sindical pueda impartir formación profesional y efectiva sobre el diálogo social. El objetivo de las sesiones de formación es incrementar la capacidad de los sindicalistas de participar en los procesos de diálogo social a nivel sectorial, nacional y europeo. En primer lugar, es importante instaurar, como parte del proceso de formación, una comprensión común del significado del diálogo social, qué beneficios aporta al trabajo práctico de los sindicatos y qué desafíos plantea. En segundo lugar, la formación debería dejar espacio para que los sindicalistas puedan compartir sus experiencias. En tercer lugar, debería brindar sobre la base de esas experiencias, la oportunidad de desarrollar estrategias a fin de fortalecer el diálogo social en los distintos contextos nacionales. El manual incluye siete módulos breves, cada uno de los cuales aborda una temática específica. En los módulos 1-4, la formación se centra en permitir que los sindicalistas adquieran mayor comprensión sobre los distintos aspectos y niveles de diálogo social. Dichos módulos comprenden una introducción básica al diálogo social, mayor información pormenorizada sobre los procesos a nivel nacional y europeo, así como la presentación de los Comités de empresa europeos como instrumentos específicos de diálogo transnacional basado en la empresa. Los módulos 5 y 6 se centran en la formación técnica. Abordan las competencias específicas del diálogo social en la resolución de conflictos y las técnicas de negociación. El módulo 7 trata la cuestión de la integración de la cuestión de género, un tema esencial de carácter transversal en todos los procesos de diálogo social.