

## CONFEDERACIÓN NACIONAL

# LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ACCIÓN SINDICAL Y EN LA TOMA DE DECISIONES

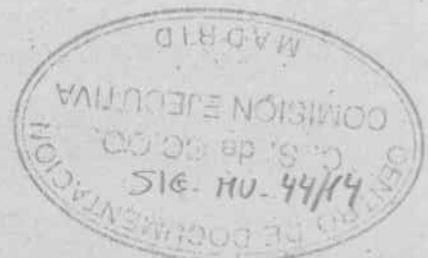
### CUESTIONARIO « CONFEDERACIÓN »

En 1993, la C.E.S. llevó a cabo una investigación para analizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión en las organizaciones sindicales miembros de la CES. Se trataba más exactamente de las confederaciones nacionales, de las federaciones profesionales así como la de la misma C.E.S. En 1994 se publicó el informe del estudio. En 1998, la C.E.S. encargó un nuevo estudio sobre la participación de las mujeres en la actividad sindical y en las instancias de decisión de las organizaciones sindicales, para conocer la evolución de la participación y de la representación femenina entre 1993 y 1998. Los resultados de esta investigación se publicaron en junio 1999.

Cuatro años después de la publicación de estas dos encuestas, la C.E.S., tal como estaba previsto en el plan de acción para la igualdad, aprobado en el Congreso de 1999, quiere evaluar la situación. ¿Que ha sucedido desde 1998? ¿Ha aumentado la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la vida sindical española? ¿Integran los sindicatos de forma más sistemática y eficaz la dimensión de la igualdad (« genero-mainstreaming »), teniendo presente el vínculo entre progreso cuantitativo y cualitativo en la materia? ¿Cómo se presenta hoy el panorama de esta participación en las confederaciones de los diferentes países de la unión? Dicho de otra forma, ¿En qué medida se ha aplicado el plan de igualdad?

Para contestar a esta pregunta, se ha puesto en marcha un nuevo estudio. Hoy reciben ustedes el cuestionario cuyo objetivo es recoger las informaciones que permitirán establecer un nuevo balance.

Es muy importante que el todas de las confederaciones lo rellenen y lo devuelvan rápidamente a la C.E.S. En cualquiera de los casos se espera haber recibido las respuestas antes del 30 de junio 2002.



## OBJETIVOS Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

*Antes de responder al cuestionario, es conveniente hacer una síntesis de los objetivos y de la estructura del presente cuestionario. Las preguntas planteadas tienen por objeto precisar la evolución de la situación entre julio 1998 y junio 2002.*

*Se refieren concretamente a los aspectos siguientes:*

- *adhesión de las mujeres a la acción sindical (afiliaciones) ;*
- *presencia de las mujeres en las instancias donde se preparan y se toman las decisiones;*
- *objetivos, políticas puestas en marcha para favorecer la participación y los medios utilizados para controlar los resultados;*
- *desarrollo de una visión de género que integran todas las políticas sindicales ;*
- *papel de los sindicatos como empleadores.*

## GLOSARIO DE LOS TÉRMINOS UTILIZADOS EN LOS CUESTIONARIOS SOBRE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS SINDICALES DE TOMA DE DECISIÓN

*Este glosario debe facilitar el esclarecimiento de los términos del cuestionario que pudieran resultarle poco familiares, puesto que las confederaciones nacionales utilizan términos diferentes para las reuniones de los comités ejecutivos, departamentos, responsables, comités, etc. Para poder utilizar sus respuestas y comparar con precisión las situaciones, se ruega referirse al glosario ANTES de contestar, para saber exactamente de qué se trata.*

• Acciones Positivas	Acciones positivas : medidas destinadas a un grupo particular para eliminar y prevenir o compensar las desventajas resultantes de las actitudes, comportamientos y estructuras existentes (a veces empleamos también la expresión « discriminaciones positivas »).
• Voluntario	<i>Responsable de la confederación, elegido o nombrado por un periodo bien determinado, no retribuido por la organización sindical.</i>
• Oficina o • Secretaría	Órgano encargado de ejecutar las decisiones del Comité ejecutivo y del Comité de dirección.
• Check-list	Serie de cuestiones o de instrucciones establecidas con antelación para facilitar el examen de un conjunto de métodos o prácticas.
• Comité de dirección	Órgano de decisión. Puede aplicar y desarrollar la política del sindicato entre las reuniones del comité ejecutivo.
• Comités Mujeres	Es el comité elegido o designado para promover la igualdad de trato y de oportunidades de los hombres y de las mujeres y/o asesorar al ejecutivo sobre estas cuestiones
• Comité ejecutivo	Órgano de decisión. Tiene capacidad para aplicar y desarrollar la política del sindicato entre reuniones del comité ejecutivo.
• Comités políticos permanentes	Llamados en ocasiones « comités consultivos », pueden ser a la vez subcomités del ejecutivo, o comités especiales elegidos o designados para realizar propuestas de posiciones políticas y/o para aconsejar al ejecutivo.
• Congreso	Órgano supremo de decisión ; puede convocarse anualmente o menos frecuencia.
• Candidaturas dobles	Los organismos pueden presentar a las elecciones a 2 candidatos siempre y cuando uno de ellos sea una mujer.
• Evaluación	Inventario de una situación, del estado de la cuestión, medido en función de los objetivos inicialmente fijados, y en relación con los resultados perseguidos.
• Funcionario	Funcionario de la confederación responsable del desarrollo de la

	política y/o de la negociación, retribuido por el organismo sindical. No se incluye al personal administrativo o de secretaría.
• Género Mainstreaming o integración de la dimensión de género	Integración sistemática de las condiciones, de las prioridades y de las necesidades propias de las mujeres y de los hombres en todas las políticas destinadas a promover actividades basadas en la igualdad entre las mujeres y los hombres o de movilizar todas las políticas y medidas generales con el único fin de poner en práctica la igualdad teniendo en cuenta, activa y manifiestamente, el estadio de la planificación, su incidencia sobre la situación específica de las mujeres y de los hombres durante su puesta en marcha, su seguimiento y su evaluación (comunicación de la Comisión COM (96) 67 final del 21 de febrero 1996).
• Mentoring	Este término remite a la relación entre por una parte, una persona con experiencia con una posición respetada y por otra parte, una persona que desea ampliar sus experiencias y su red personal. Se trata de una relación de consejo y de apoyo, así como de un proceso de intercambios.
• Negociaciones colectivas	Negociaciones nacionales que implican a las confederaciones nacionales y a las organizaciones nacionales de los empresarios.
• Plan o programa de igualdad	Es el programa de acción detallado con objetivos y calendario, que debe realizar la política.
• Política de igualdad	Puede llamarse también « política de igualdad de oportunidades ». Es un documento o una resolución política adoptada por el congreso o por el comité ejecutivo que fija la posición del sindicato en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
• Cuotas	Política mediante la cual la representación de las mujeres en un Comité no debería quedarse por debajo de un <u>porcentaje dado</u> . Las cuotas pueden ser fijas o proporcionales.
• Cargos reservados	Política mediante la cual se reserva sistemáticamente un <u>número fijo</u> de cargos a las mujeres.
• Seguimiento (Monitoring)	Observación regular y registro de todo desarrollo o cambio.
• Sindicato regional	Organización sindical con una base geográfica determinada.
• Sindicato sectorial	Organización sindical que representa a aquellos trabajadores agrupados por sector industrial y/o profesional.
• Trabajo atípico	Todos los trabajos no ejercidos en jornada completa y de forma permanente. Abarca el trabajo a tiempo parcial, por la noche y el fin de semana, por tiempo definido, temporal o subcontratado a domicilio, el tele trabajo y el trabajo a domicilio.

## I. CONFEDERACION

Nombre de la confederación que responde al cuestionario.

COMISIONES OBRERAS

Nombre y función de la persona que rellena el cuestionario.

RITA MORENO PRECIADO - SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER

Dirección  
FERNANDEZ DE LA HOZ, 12  
28010 - MADRID (ESPAÑA)

Teléfono (91) 702 80 95 Fax : (91) 310 48 04

Dirección electrónica mujeres@ccoo.es; rmoreno@ccoo.es

## II. PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN DIFERENTES NIVELES

### A. LAS MUJERES AFILIADAS

1. ¿A cuantas organizaciones sindicales de sector agrupa su organización ? 

	12
--	----

  
número
- ¿Y a cuántas estructuras de carácter territorial? 

	18
--	----

  
número
2. ¿Podría concretar lo siguiente de su federación ? ;
- Número total de afiliaciones y 

896	368
-----	-----

  
número
- o bien el número de mujeres afiliadas 

303	520
-----	-----

  
número
- o la proporción (%) de mujeres afiliadas del total de afiliaciones 

33,86	%
-------	---

  
Porcentaje
- De no disponer de estos datos ¿Podría explicar el por qué ?
- Ausencia de estadísticas globales que tomen en consideración el sexo
  - Ausencia de una forma de tratamiento específico que permita disponer directamente de la información (habría que calcularlo o hacer las gestiones para obtener la información precisa)

- Política de la confederación (no interesa difundir la información)

3. ¿Ha tomado su confederación alguna disposición para animar a las organizaciones afiliadas a reunir datos sobre el sexo de sus afiliado(a)s?

Sí X                      No

⇒ Si no, ¿Por qué su confederación no ha tomado las disposiciones para animar a las organizaciones afiliadas a reunir los datos sobre el sexo de sus afiliado(a)s?

.....

4. ¿Sigue su confederación la evolución de las afiliaciones de mujeres en los diferentes sindicatos que la componen?

Sí X                      No

⇒ Si sí

- ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo las observaciones?

Todos los años                       Cada seis meses X                      Otros

- ¿Como se realiza el seguimiento? ¿Existe alguna herramienta para reunir la información?  
¿Un formulario que hay que enviar, por ejemplo? Si                       No X

➤ Si sí.

¿Se ha fijado alguna periodicidad o algunas fechas fijas para remitirlo? ¿Se controla esta obligación?

- fecha prevista                      Sí                       No   
- se controla                      Sí                       No

➤ De no existir ningún formulario previsto ¿Por qué medios llega la información a su organización?

LA FICHA DE AFILIACION QUEDA INFORMATIZADA EN UN PROGRAMA CENTRALIZADO EN UNA UNIDAD ADMINISTRATIVA CONFEDERAL

¿Funciona bien?                      Sí X                      No

➤ ¿Está satisfecho(a) con las modalidades que se aplican para esta recogida de datos?

¿Qué podría hacerse para mejorarla?

.....  
.....

5. ¿Ha puesto su federación en marcha alguna de las estrategias orientadas hacia la afiliación sindical de trabajadores(a)s atípicos, o sea que ocupan empleos con contratos de trabajo atípico, en el que el número de mujeres sea importante?

Sí                       No X

LO VAMOS A INICIAR PROXIMAMENTE. NUESTRA FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS, SI TRABAJA ACTIVAMENTE EN LA AFILIACION Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE TELETRABAJO.

⇒ Si sí, ¿qué tipos de trabajo atípico ?

- |                            |      |                             |
|----------------------------|------|-----------------------------|
| • Trabajo a tiempo parcial | Sí X | No <input type="checkbox"/> |
| • Tele trabajo             | Sí X | No <input type="checkbox"/> |
| • Otros, explíquelos :     | Sí X | No <input type="checkbox"/> |
- SERVICIO DOMESTICO Y SERVICIOS DE PROXIMIDAD, CAMPO

⇒ Si sí, ¿Qué tipos de trabajo atípico ?

- |   |                             |                             |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| • Campañas especiales   | Sí X                        | No <input type="checkbox"/> |
| • Cambios en la estructura o en los estatutos del sindicato                         | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| • Inclusión de temas que afectan a estos trabajador(a)s en los convenios colectivos | Sí X                        | No <input type="checkbox"/> |
| •   | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
| • Otras estrategias. Explíquelas:   | Sí <input type="checkbox"/> | No <input type="checkbox"/> |
- .....
- .....

⇒ Si sí, ¿Se han evaluado los resultados de estas estrategias orientadas hacia la afiliación de los públicos atípicos ?

- Sí, se han evaluado  
Los resultados son :

- |                                  |                      |   |
|----------------------------------|----------------------|---|
| • aumento de las afiliaciones    | <input type="text"/> | % |
| • no hay variaciones importantes | <input type="text"/> |   |

- No, no se han evaluado

⇒ Si no (¿No han puesto en práctica actualmente alguna estrategia orientada hacia la afiliación sindical de los públicos atípicos ?) ¿Han previsto algún plan para una acción futura destinada a organizarlo ?      Sí       No

⇒ ¿Cuál son los tres problemas principales que encuentran para organizar estas trabajadoras atípicas ?

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| • El importante coste de las campañas   | <input type="checkbox"/> |
| • El desconocimiento por parte de las trabajadoras atípicas de las ventajas de la sindicalización | X                        |
| • Las barreras jurídicas  | <input type="checkbox"/> |
| • El temor a las represalias por parte de los empresarios hostiles                                | X                        |
| • Resistencia de ciertos sindicalistas que consideran que este tema no pertenece                  |                          |

ámbito de las misiones sindicales

- Otros, explíquelos :

.....  
 .....

6. ¿Cuales son, en su opinión los 3 principales factores que impiden la sindicalización de las mujeres?

- Incomprensión respecto a las ventajas de la sindicalización
- Falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares
- El sindicato no es sensible a las necesidades específicas de las trabajadoras
- Dificultad debida a los empleos atípicos
- Coste de las cotizaciones sindicales
- Dominio masculino en las actividades sindicales
- Temor a las represalias del empresario por haberse afiliado a un sindicato
- Desánimo o reacciones hostiles de sus colegas
- Desánimo o reacciones hostiles de sus cónyuges o familias
- Otros, explíquelos :

.....  
 .....

## B. PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LAS INSTANCIAS DONDE SE PREPARAN Y TOMAN LAS DECISIONES

*¿Podría completar el cuadro siguiente ?*

¿Existe alguna política específica para aumentar la presencia de las mujeres en las instancias de decisión?  Sí  No

⇒ Si sí, en qué consiste ?

- Elaboración de un plan y de unas estrategias concretas que integren:

- unos objetivos  Sí  No
- un calendario  Sí  No
- unos mecanismos de seguimiento  Sí  No

¿Qué tipo de mecanismos? Explíquelos :

EVALUACION PERIODICA POR LA COMISION EJECUTIVA

.....  
 .....

- unos mecanismos de evaluación  Sí  No

Qué tipo de mecanismos. Explíquelos :

EVALUACION PERIODICA POR LA COMISION EJECUTIVA

.....  
 .....

- .....
- Si se ha elaborado algún plan ¿Podría explicarlo? SI
  - ¿Se trata de la aplicación de un plan elaborado por el C.E.S?    Sí     No
  - ¿Han adoptado acciones positivas para incrementar el lugar que ocupan las mujeres en las instancias de decisión?    Sí     No

➤ Si sí (aplican acciones positivas), indique cuáles:

- ▶ lugares reservados a las mujeres
- ▶ cuotas en caso de elecciones
- ▶ candidaturas dobles
- ▶ campaña para fomentar candidaturas (cartas, contactos con las candidatas potenciales)

acciones especiales para facilitar la participación a reuniones (calendarios, horarios, guarderías, etc.

- ▶ formación y sensibilización de los hombres y mujeres sindicados y cuadros sobre las cuestiones de igualdad de oportunidades
- ▶ publicación de cifras sexuadas sobre la toma de decisión (plantillas y puestos de decisión)
- ▶ mentoring
- ▶ formación para que las mujeres estén mejor preparadas para ejercer su actividad sindical (formación para la negociación, para la gestión personal, ...)
- ▶ investigaciones/encuestas
- ▶ otras acciones, indíquelas

LOS ESTATUTOS DE LA ORGANIZACIÓN ESTABLECEN LA OBLIGACION DE QUE LAS CANDIDATURAS AL CONGRESO Y A LA COMISION EJECUTIVA PRESENTEN UN NÚMERO DE MUJERES IGUAL, AL MENOS, A SU NIVEL AFILIATIVO

.....

⇒ Si sí aplican estas acciones positivas ¿Cuentan con algún presupuesto especial para la puesta en marcha de estas medidas?    Sí     No

⇒ Cite 3 de los principales factores que limitan la presencia de las mujeres en las instancias de decisión

- Falta de apoyo
  - ▶ Ideas preconcebidas, estereotipadas sobre el papel de las mujeres conducentes a Intentos de disuasión, a reacciones hostiles por parte de los colegas
  - ▶ Desaliento o reacciones hostiles de los cónyuges y de las familias
  - ▶ Funcionamiento de las reuniones (horarios, lugares de celebración de las reuniones)
  - ▶ Reglamento interior rígido
- Falta de tiempo (distribución desigual de las responsabilidades familiares)
- Falta de formación de las mujeres
- Falta de confianza de las mujeres en sus capacidades

• Otro, explíquelo

.....

.....

**Instancias de preparación de políticas y de toma de decisión que existen en su organización**

A. CONGRESOS	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	¿Frecuencia de las reuniones ?
	No <input type="checkbox"/>	Cada CUATRO AÑOS (periodo de tiempo)

• En su último congreso (fecha : ABRIL-2000) cuantos delegados había :

Hombres

Mujeres

¿Ha previsto su confederación guarderías para los niños de lo(a)s participantes a los congresos?

Sí  No

• U otras medidas para paliar las responsabilidades familiares (Ej. reembolsar los gastos de guardería o de limpieza), explíquelos

⇒ Si sí, ¿Se toma estas medidas para otros tipos de reuniones ? ¿Cuáles ?

• - conferencias, seminarios que reúnen a mujeres ?

⇒ A VECES, POR ORGANIZACIONES DE AMBITO TERRITORIAL, PROVINCIAL O REGIONAL

- otras reuniones de participación mixta. Explíquelo

B. COMITES POLÍTICOS PERMANENTES PRINCIPALES (o lugares donde se elaboran las decisiones)	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	¿Cuál es la frecuencia de las reuniones) cada APROXIMADAMENTE CADA DOS MESES (periodo de tiempo)
	No <input type="checkbox"/>	

Nombres de los comités	Temas/objetivos	Presidencia		Mujeres %
COMITÉ CONFEDERAL (NUEVA CREACION EN EL CONGRESO DE 2000)	COORDINAR A LAS SECRETARIAS GENERALES DE FEDERACIONES, TERRITORIOS Y ASESORAR A LA C EJECUTIVA CONFEDERAL EN LA TOMA DE DECISIONES DE LAS POLITICAS A DESARROLLAR	Ho. <input type="checkbox"/>	Mu <input type="checkbox"/>	14,3
		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>	

		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>		
		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>		
		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>		
		Ho. <input type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>		

Si no dispone de los datos concretos para cada uno de los comités, indique como media, cual es la proporción de mujeres que, en su opinión, participan en el conjunto de los comités, % =

¿Ha aumentado o disminuido la proporción desde 1998 ?      Aumentado un ..... %  
 Disminuido un ..... %

<i>C. GRUPOS DE TRABAJO</i>	Sí <input type="checkbox"/>	¿Frecuencia de las reuniones ? Cada ..... (periodo de tiempo)	
	No <input type="checkbox"/>		
Nombre de los grupos de trabajo	Temas/Objetivos	Presidencia	Mujeres %
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	
		Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>	

<i>D. CONSEJO CONFEDERAL</i>	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	¿Frecuencia de las reuniones ? como media : cada BIMENSUAL (2 MESES) (periodo de tiempo)
	No <input type="checkbox"/>	
¿Cuántos hombres y mujeres lo componen?	Hombres <input type="text" value="131"/>	Mujeres <input type="text" value="25"/>
¿Quién lo preside una mujer o un hombre?	Presidencia	Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>
¿Hay vicepresidente(a)s? (llegado el caso)	1er Vicepresidente	Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>
	2do Vicepresidente	Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>
	3er Vicepresidente	Ho. <input type="checkbox"/> Mu. <input type="checkbox"/>
¿Hay un(a) secretario(a) general ?	Ho. <input checked="" type="checkbox"/>	Mu. <input type="checkbox"/>

¿Hay un(a) secretario(a) general adjunto ?

Ho. Mu. 

¿La ocupación de las funciones es a título voluntario o como funcionario del sindicato ?

Presidencia	Hombre	Mujer	Voluntario	o	Funcionario
• 1er Vicepresidencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
• 2da Vicepresidencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
• 3era Vicepresidencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
• Secretario(a) general o equivalente	X	<input type="checkbox"/>	VX		F <input type="checkbox"/>

E. COMISION EJECUTIVA

Sí No 

¿Frecuencia de las reuniones ?

Como media : cada MES

(periodo de tiempo)

¿Cuántos hombres y mujeres lo componen ?

Hombres Mujeres 

F. OFICINA  
o SECRETARIADO

Sí No 

¿Frecuencia de las reuniones?

Como media : cada SEMANA

(periodo de tiempo)

¿Cuántos hombres y mujeres la componen ?

Hombres Mujeres 

¿Quién preside, un hombre o una mujer? ¿Hay vicepresidente(a)s? ¿Ocupan las funciones a título voluntario o como funcionarios del sindicato ?

Presidencia	Hombre	Mujer	Voluntario	o	funcionario
• Presidencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
• Vicepresidencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>
• Secretario(a) general o equivalente	X	<input type="checkbox"/>	VX		F <input type="checkbox"/>
Secretario(a) general adjunto(a) o equivalente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	V	<input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>

7. En todas las confederaciones, los responsables políticos cuentan con la ayuda de colaboradore(a)s. ¿Cuántos miembros de los cuadros de su confederación, colaboran y aconsejan a la dirección ?

Número total :

¿Cuántos de ellos son hombres ?

y ¿Cuántos son mujeres ?

8. El predominio masculino dentro de las actividades sindicales representa un obstáculo para la presencia de las mujeres en la toma de decisión ¿ha reflexionado su confederación sobre esa temática y/o ha tomado medidas (por ejemplo : dedicarse a regular el ritmo y los tiempos de las reuniones ; durante las reuniones, velar para que todos hagan uso de la palabra ; evitar las

reuniones a horas que planteen problemas a las personas con responsabilidades familiares ;...) para fomentar cambios en la organización ? Sí  No

⇒ Si sí, explíquelo

.....

.....

.....

### C. ESTRUCTURAS SINDICALES

#### Departamentos de las confederaciones

He aquí una lista de departamentos. Indique para cada uno de ellos si existe un departamento igual en su organización así como el número de mujeres y hombres.

	Existe	No existe	Número de hombres	Número de mujeres
• Negociación colectiva - relaciones sociales	X	<input type="checkbox"/>		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	X un hombre		<input type="checkbox"/> una mujer	
• Formación	X	<input type="checkbox"/>		
• La presidencia del departamento la ejerce	X un hombre		<input type="checkbox"/> una mujer	
• Igualdad/mujeres	X	<input type="checkbox"/>		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	<input type="checkbox"/> un hombre		X una mujer	
• Política económica	X	<input type="checkbox"/>		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	X un hombre		<input type="checkbox"/> una mujer	
• Política social	X	<input type="checkbox"/>		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	X un hombre		<input type="checkbox"/> una mujer	
• Condiciones de trabajo y/o entorno de trabajo/ Sanidad - Seguridad	X	<input type="checkbox"/>		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	X un hombre		<input type="checkbox"/> una mujer	

Si en su confederación hay otros departamentos políticos que considere importantes, indique a continuación los nombres de los mismos y la representación de hombres y de mujeres que hay en cada departamento :

Otro : especifíquelo.....		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	<input type="checkbox"/> un hombre	X una mujer
Otro : especifíquelo.....		
• La Presidencia de este departamento la ejerce	<input type="checkbox"/> un hombre	X una mujer

9. ¿Dispone su confederación de un comité (u otro órgano) específicamente dedicado a las mujeres y/o a la igualdad entre hombres y mujeres? Podría contestar a las preguntas siguientes sobre este programa?

• ¿Se forma el comité por elección o por designación?	elección X	designación <input type="checkbox"/>
¿Se trata de un comité estatutario? (o sea que está recogido en los estatutos del sindicato)	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Posee el estatuto de comité consultivo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
• ¿Puede tomar decisiones?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Rinde cuentas al congreso o	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• Al Comité Ejecutivo?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Se ocupa <u>únicamente</u> de la igualdad de los sexos? ( <u>algunos comités tratan de la igualdad entre otras categorías más</u> )	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Publica el comité una revista?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Dispone este comité de funcionarios a jornada completa?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Qué opina sobre las personas que integran este Comité?	Suficientes <input type="checkbox"/>	Insuficientes X
• ¿Está abierto a los hombres?	Sí <input type="checkbox"/>	No X
• ¿Tiene este Comité algún vínculo con los órganos sindicales encargados de la negociación colectiva y de la planificación?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
⇒ Si sí, ¿Tiene derecho a voto en estas instancias?	NO VOTA NADIE Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
• ¿Es la persona que ejerce la Presidencia del comité responsable <u>únicamente</u> de la igualdad? (o sea que no tiene ninguna otra responsabilidad paralela)	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Se han sometido a evaluación las actividades del Comité?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• ¿Dispone de presupuesto propio?	Sí X	No <input type="checkbox"/>
⇒ Si sí, ¿Cómo valora la evolución de este presupuesto?	- Aumento X	- Disminución <input type="checkbox"/>
	- Statu quo <input type="checkbox"/>	

⇒ Si sí, ¿Qué juicio le merece este presupuesto ?

- Adecuado   
- Inadecuado

a) ¿Cuál es en su opinión el papel que le corresponde a este Comité, puede explicarlo ?

.....  
.....

b) Cite algunas de las actividades recientes organizadas por su comité. Mencione, si es posible, los temas y el número de participantes

.....  
.....  
.....  
.....

10) ¿Ha participado su confederación estos últimos tres años en una negociación colectiva centralizada ? Sí  No

⇒ Si Sí, ¿Cuál ha sido el tamaño total de su equipo/delegación y cuántos miembros eran mujeres ?

CINCO

TRES

⇒ Si No, ¿Dispone de estadísticas sobre la participación de las mujeres en las negociaciones colectivas de los ramos sectoriales ?? Sí  No

#### **D. POLÍTICAS Y ACCIONES EN EL AMBITO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

11) ¿En qué marco aborda su confederación las cuestiones de igualdad ?

Este proceso se desarrolla :

	Sí	A menudo	A veces	Jamás
• En asambleas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• En reuniones de nivel local	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• Durante los congresos	1 <input checked="" type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• En reuniones del comité	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• En el comité de dirección o en la oficina	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input checked="" type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• Durante los preparativos de negociaciones colectivas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input checked="" type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• En otras ocasiones y/o instancias, concrétele CAMPAÑAS ELECCIONES SINDICALES CAMPAÑAS AFILIACIONES	1 <input checked="" type="checkbox"/>  X	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

NEGOCIACIONES SOBRE EMPLEO	X			
NEGOCIACIONES INSTITUCIONALES		X		
SALUD LABORAL			X	

12) ¿Si durante estos tres últimos años ha participado en una negociación colectiva centralizada, ha puesto en marcha alguna política destinada a mejorar la consideración de una óptica de género en la negociación colectiva ?

Sí X

No

⇒ Si Sí, ¿Cuál/cuáles ?

- Fomentar la concienciación y la comprensión de las cuestiones de género mediante :
  - ▶ La sensibilización de los negociadores sobre la igualdad a través de la formación, X
  - ▶ La organización de campañas especiales X
- Incluir a las mujeres en los equipos de negociación :
  - ▶ El departamento de las mujeres/ la responsable del comité de las mujeres es miembro del equipo X
  - ▶ Cuotas y medios estatutarios
  - ▶ Formación y educación de las mujeres para la negociación X
- Conocer las opiniones de todas las trabajadoras mediante :
  - ▶ Circulares enviadas a los trabajadores
  - ▶ Un cuestionario, una investigación X
- Estar bien preparado para las negociaciones :
  - ▶ Reunir hechos y estadísticas sobre la posición de las mujeres en el lugar de trabajo X
  - ▶ Informarse de la legislación, de los convenios colectivos existentes, de las políticas gubernamentales en materia de igualdad X
  - ▶ Disponer de argumentos para demostrar que la promoción de la igualdad de género es positiva (coste, beneficio, imagen pública, productividad) X
- Seguimiento :
  - ▶ Vigilar la aplicación de las disposiciones que sobre la igualdad de los géneros contienen los convenios colectivos X

⇒ ¿Que medio aplicaría para controlar su aplicación ?

Procedimiento de seguimiento informal   
 Procedimiento de seguimiento sistemático (informe, estadística)

13) Para desarrollar políticas o negociaciones colectivas, los sindicatos han privilegiado algunos temas. Le rogamos indique en la lista que figura seguidamente :

a. ¿Qué temas eligió su organización para trabajar durante los tres últimos años ?

b. ¿Se han evaluado las políticas puestas en marcha ?

c. ¿En caso de evaluación, cuál ha sido el impacto de esta políticas ?

	a. Temas elegidos (1 à 4)	b. Evaluación de la política puesta en marcha (Instrumento previsto)		c. Efectos				
				Impacto o cambio comprobado				
				Resultados - Impacto del cambio				
				Muy positivo +++	+++	+	+/-	Sin cambio +++
• Un salario igual por un trabajo de igual valor	1	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>			X		
• Trabajo atípico		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
Articulación de los tiempos sociales	2				X			
‣ maternidad		Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ estructuras de acogida de la infancia		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ servicios de asistencia a personas mayores		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ adaptación del tiempo de trabajo		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ bajas por motivos familiares		Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ bajas parentales		Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ interrupción de carrera		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
‣ reducción del tiempo de trabajo		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
• Formación profesional		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
Sí sí, formación profesional continua		Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
• Acoso sexual	3	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>		X			
• Acción positiva en las empresas		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>				X	
• Seguridad social		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					
• Reinserción de las mujeres al mercado de trabajo		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					

• Sanidad de las mujeres en el trabajo		Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>					X	
• Participación de las mujeres en las elecciones sindicales	4	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	X					

14) Además de las acciones positivas, es indispensable integrar una dimensión de género (gender-mainstreaming) al conjunto de las políticas sindicales. ¿Ha intentado integrar esta dimensión de género al resto de las políticas sindicales sin contar el ámbito de las negociaciones colectivas?

- Sí, sistemáticamente
- Sí, a veces
- No

⇒ Si sí (sistemática u ocasionalmente), indique en la lista siguiente:

- a. 2 ó 3 políticas (fuera del ámbito de las negociaciones colectivas) a las que decidió integrar una dimensión de género
- b. si ha estudiado el impacto de estas políticas sobre la situación de los hombres y de las mujeres
- c. los medios o los mecanismos utilizados para llevar a cabo esta integración de género
- d. si ha sido así, las dificultades encontradas para integrar esta dimensión de género

a. Políticas elegidas	b. ¿Ha analizado el impacto de estas políticas sobre la situación de los hombres y de las mujeres ?	c. ¿Medios, mecanismos utilizados para integrar esta dimensión de género?	d. ¿Dificultades para integrar esta dimensión de género ?
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Si sí, ¿en que estadio(s) ?</li> <li>X Definición de las acciones y de las políticas</li> <li>X Puesta en marcha</li> <li>X Seguimiento</li> <li>X evaluación</li> <li>• No <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadísticas sexuadas <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Formación <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Publicaciones <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Designación de un responsable mainstreaming <input type="checkbox"/></li> <li>• Grupo de trabajo <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Investigaciones, estudios <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Elaboración de una check-list <input type="checkbox"/></li> <li>• Otros, explíquelos <input type="checkbox"/></li> </ul> <p>PROPUESTAS Y NEGOCIACIONES CONFEDERALES CON LA ADMINISTRACION Y LAS PATRONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resistencia al mainstreaming <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Estadísticas insuficientes <input type="checkbox"/></li> <li>• Falta de sensibilización, de formación <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Otros, explíquelos <input type="checkbox"/></li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> <li>.....</li> </ul>
ELECCIONES SINDICALES Y DESARROLLO AFILIATIVO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Si sí, en qué estadio(s) ?</li> <li>X Definición de las acciones y políticas</li> <li>X Puesta en marcha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadísticas sexuadas <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Formación <input type="checkbox"/></li> <li>• Publicaciones <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>• Designación de un responsable <input type="checkbox"/></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resistencia al mainstreaming <input type="checkbox"/></li> <li>• Estadísticas insuficientes <input type="checkbox"/></li> <li>• Falta de sensibilización <input type="checkbox"/></li> </ul>

	X Seguimiento X evaluación  • No <input type="checkbox"/>	mainstreaming <input type="checkbox"/> • Grupo de trabajo <input type="checkbox"/> • Investigaciones, estudios <input type="checkbox"/>  • Elaboración de una check-list <input type="checkbox"/> • Otros, explíquelos <input type="checkbox"/> ..... .....	• Otros, explíquelos <input type="checkbox"/> ..... ..... ..... ..... .....
--	--	--	--

a. Políticas elegidas	b. ¿Ha analizado el impacto de estas políticas sobre la situación de los hombres y de las mujeres ?	c. ¿ Medios, mecanismos utilizados para integrar esta dimensión de género ?	d. ¿Dificultades, obstáculos encontrados para integrar esta dimensión de género ?
SALUD LABORAL	• Sí X Si sí, en qué estadio(s) ? X Definición de las acciones y política X Puesta en marcha <input type="checkbox"/> Seguimiento <input type="checkbox"/> evaluación  • No <input type="checkbox"/>	• Estadísticas sexuadas X • Formación X • Publicaciones X • Designación de un responsable mainstreaming <input type="checkbox"/> • Grupo de trabajo <input type="checkbox"/> • Investigaciones, estudios <input type="checkbox"/>  • Elaboración de una check-list <input type="checkbox"/> • Otros, explíquelos <input type="checkbox"/> ..... .....	• Resistencia al mainstreaming X • Estadísticas insuficientes X • Falta de sensibilización, de formación X • Otros, explíquelos <input type="checkbox"/> ..... ..... ..... .....

a. Políticas elegidas	b. ¿Ha analizado el impacto de estas políticas sobre la situación de los hombres y de las mujeres ?	c. ¿ Medios, mecanismos utilizados para integrar esta dimensión de género ?	d. ¿Dificultades, obstáculos encontrados para integrar esta dimensión de género ?
FORMACION SINDICAL Y FORMACION CONTINUA	• Sí X Si sí, en qué estadio(s) ? X Definición de las acciones y política X Puesta en marcha <input type="checkbox"/> Seguimiento <input type="checkbox"/> evaluación  • No <input type="checkbox"/>	• Estadísticas sexuadas X • Formación X • Publicaciones X • Designación de un responsable mainstreaming <input type="checkbox"/> • Grupo de trabajo <input type="checkbox"/> • Investigaciones, estudios <input type="checkbox"/>  • Elaboración de una check-list <input type="checkbox"/> ..... .....	• Resistencia al mainstreaming X • Estadísticas insuficientes X • Falta de sensibilización, de formación X • Otros, explíquelos <input type="checkbox"/> ..... ..... ..... .....

		• Otros, explíquelos <input type="checkbox"/>	..... ..... .....
--	--	---	-------------------------

¿Ha adoptado su confederación, en estos últimos años, otras medidas que no sean las del ámbito de la negociación colectiva y de las políticas sindicales, para integrar la dimensión de la igualdad a las políticas sindicales ?

Sí  No

⇒ Si sí, ¿Cuáles han sido lo método(s) utilizado s?

.....

15) ¿Posee su confederación un departamento que se ocupe de la política de la igualdad entre hombres y mujeres ? Sí X No

⇒ Si sí, responda a las preguntas siguientes :

- ¿Se ocupa el departamento de otras cuestiones además de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (por ejemplo la igualdad entre grupos étnicos) Sí  No X
- ¿Es miembro el departamento de los equipos de negociación colectiva ? Sí X No
- Si sí, ¿Tiene derecho de voto en los equipos de negociación colectiva ? Sí  No
- EN  
OCASIONES
- ¿Cuál es el número de personas que integran la plantilla y cuántas de ellas trabajan a jornada completa sobre los temas de igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres del departamento ?
- Número de personas  

	5
--	---

  
 equivalente tiempo completo  

	5
--	---
- ¿Son los recursos humanos adecuados? Sí  No X
- ¿Dispone de recursos financieros ? Sí X No
- Si sí, ¿Son estos recursos adecuados ? Sí  No X
- ¿Disponen de un estatuto decisorio? Sí X No
- ¿Disponen de estatuto consultivo ? Sí  No

16) ¿Posee su confederación un congreso de mujeres o una conferencia de mujeres ?

Sí  No X

⇒ Si sí, responda a las preguntas siguientes :

- ¿Cuál es el estatuto de este congreso ? consultivo  decisorio

- ¿Con qué periodicidad organizan esta actividad? cada   años
- ¿Qué temas ha debatido últimamente este congreso de mujeres?

Fecha	Tema

17) ¿Se declaran los estatutos de su asociación específicamente a favor de la igualdad entre hombres et mujeres?      Sí X      No

⇒ Si sí, ¿Se pronuncian los estatutos de su organización a favor de un claro aumento del número de mujeres?      Sí X      No

➤ Si sí, responda a las preguntas siguientes

- ¿Para que instancias?
  - ▶ grupo de trabajo
  - ▶ Comité ejecutivo X
  - ▶ Comités políticos permanentes X
  - ▶ otros, explíquelos

DELEGACIONES A LOS CONGRESOS

MESAS DE NEGOCIACION COLECTIVA

- ¿Según que métodos?
  - ▶ cuotas
  - ▶ cargos reservados
  - ▶ otro, explicar X

REPRESENTACION DE ORGANOS DE DIRECCION PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIACION DE CADA AMBITO

⇒ Si sí, ¿Contienen sus estatutos artículos sobre la integración de una dimensión de género?      Sí X      No

⇒ Si sí, acompañe los extractos de los estatutos que mencionan el conjunto de estos compromisos.

⇒ Si no (no se ha adoptado ninguna medida estatutaria), ¿Podría explicar las razones?

.....  
18) ¿Ha adoptado recientemente el congreso de su federación alguna política de igualdad entre hombres y mujeres?      Sí X      No

⇒ Si sí, acompañe un ejemplar.

⇒ Si sí, ¿Ha ido esta política acompañada de un programa de acción oficial, de un plan o de alguna estrategia de puesta en marcha ?

- sí, de un plan o programa global
- sí, de estrategias para ciertos puntos del plan o del programa
- no, no se ha hecho
- no, pero se va a hacer próximamente

⇒ Si sí, describa las principales medidas previstas así como los mecanismos de control previstos para valorar los resultados de la puesta en marcha de esta política.

OBJETIVOS PERSEGUIDOS	MEDIOS PUESTOS EN MARCHA	MECANISMOS DE CONTROL
DESARROLLO DE LAS POLITICAS TRANSVERSALES DE GENERO. 5 OBJETIVOS (SE INCLUYE COPIA)	CAMPAÑAS, ESTUDIOS, JORNADAS, PLANES DE TRABAJO, EDICION DE FOLLETOS	EVALUACION BIANUAL MEDIANTE INFORME TECNICO Y SINDICAL, POR LA COMISION EJECUTIVA CONFEDERAL

19) En algunas ocasiones su confederación está representada ante otros organismos. ¿Se preocupa de tener una representación femenina cuando se trata de políticas destinadas a desarrollar la igualdad entre hombre y mujeres ?

	A nivel nacional	A nivel internacional
• Sí, a veces	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
• Sí, a menudo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sí, pero en pocas ocasiones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• No, nunca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**E. EL SINDICATO ES TAMBIÉN UN EMPRESARIO. COMO TAL EMPRESARIO, DEBE CONTRIBUIR TAMBIEN AL DESARROLLO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

20) ¿Ha abordado su organización ciertas materias inherentes a la función del sindicato ? Especifique su respuesta respecto a las acciones siguientes :

• Acciones positivas que aspiran a favorecer el acceso de las mujeres a todos los puestos y funciones dentro del sindicato ;	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
• Acciones positivas destinadas a aumentar la presencia de las mujeres en las negociaciones colectivas ;	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
• Mejora de la información en el momento de la contratación ;	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
• Contratación prioritaria de mujeres en los ámbitos donde están infrarepresentadas.	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
• Definición de las funciones y descripción de los perfiles de los puestos ;	Sí <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
• Planes de carrera ;	Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>

• Reducciones de la jornada laboral ;	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• Flexibilidad de horarios;	Sí X	No <input type="checkbox"/>
• Mentoring	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
• Recopilación de información sobre la distribución por sexo en relación con el trabajo, la contratación, el ascenso, los salarios.	Sí <input type="checkbox"/>	No X
• Elaboración de un código que garantice la dignidad laboral y la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo.	Sí <input type="checkbox"/>	No X

**F. EN ESTE MOMENTO EN QUE SE DEBATE UN CONVENIO EUROPEO Y SE CONCRETA LA AMPLIACIÓN ; SE COMPROMETE SU CONFEDERACION A DESARROLLAR TAMBIEN A NIVEL EUROPEO UNA MAYOR COOPERACIÓN**

21) ¿Se ha preocupado su confederación en estos dos últimos años ?

	Sí, Mucho	Sí, a medias	Poco	En absoluto
• De promover iniciativas de información y de formación sobre problemáticas de alcance europeo	1	2	3	4
• De fomentar iniciativas de información y de formación sobre problemáticas de alcance europeo relativas a la igualdad	1	2	3	4
• De promover iniciativas de información y de formación sobre el diálogo social europeo	1	2	3	4
• De sensibilizar a la acción y a la importancia de los comités europeos de empresa	1	2	3	4
• De animar a las mujeres sindicalistas a participar en las reuniones europeas para implicarse más en ellas	1	2	3	4
• De desarrollar conjuntamente con otras confederaciones proyectos sobre la igualdad	1			
1. en el seno de la Unión Europea	1	2	3	4
2. con países de la ampliación	1	2	3	4

**G. COMO CONCLUSION, ALGUNAS PREGUNTAS MAS SOBRE EL INCREMENTO DE LA PARTICIPACION DE LAS MUJERES**

22) ¿Ha adoptado su confederación en estos dos últimos años otras medidas o acciones innovadoras destinadas a incrementar la participación de las mujeres a todos los niveles, acciones que no hubieran sido ya mencionadas con anterioridad en este cuestionario ? De ser así, le rogamos las describa y las adjunte a los documentos del anexo.

- REALIZACION JORNADAS 'UN ACERCAMIENTO A LOS ESTUDIOS DE GENERO REALIZADO DESDE LOS AMBITOS UNIVERSITARIO Y SINDICAL' UNIVERSIDAD ALCALA DE HENARES OCTUBRE 2001.

- ELABORACION DOSSIER DE INVESTIGACIONES DE GNERO PROMOVIDAS POR CC.OO. (SE ENVIA DOCUMENTO).

- EL OBJETIVO DE LOS PROGRAMAS ANTERIORES ES VISUALIZAR EL PAPEL DE LAS MUJERES EN DISTINTAS DISCIPLINAS: TRABAJO, EDUCACION, ETC., Y FAVORECER UNA ADECUADA VALORACION DE LAS MUJERES QUE CONTIBUYA AL AUMENTO DE SU PRESENCIA Y PARTICIPACION EN LOS DISTINTOS AMBITOS DE LA VIDA SOCIAL Y POLITICA.

*Le damos las gracias por haber aceptado contestar a este cuestionario, lo que sin duda le ha robado un poco de su valioso tiempo. Sus respuestas constituyen una aportación esencial a este estudio y al desarrollo de una herramienta que permita el seguimiento de los proyectos de las mujeres en los procesos de toma de decisión en el seno de las confederaciones.*

*Si todavía no lo ha hecho, le rogamos adjunte a este cuestionario un ejemplar de los estatutos de su sindicato y cualquier otro documento que considere útil para la C.E.S. con el fin de comprender mejor la situación de la igualdad de oportunidades en su organización. Nos sería de gran utilidad disponer de las políticas y de los programas de igualdad de oportunidades que ustedes hayan desarrollado así como informaciones sobre cualquier herramienta de seguimiento de su sindicato para evaluar la evolución de la participación de las mujeres en la acción sindical y en la representación de las trabajadoras.*

## AVANCES DE LA MEZCLA (¿IGUALDAD?) EN LA CFDT (FRANCIA) PÉRIODO 1982 - 2002

En 1982, con motivo del Congreso de Metz, adopción de las medidas experimentales siguientes :

- En la Secretaría Nacional, aumento del número de puestos que sólo pueden ser ocupados por mujeres. Sistema de dobles candidaturas : brindar a las organizaciones la oportunidad de presentar a dos personas a la elección si una de ellas es una mujer. En el Consejo Nacional, presencia obligatoria de una mujer en las organizaciones formadas como mínimo por tres delegados. Fomentar la adopción de medidas similares en las Federaciones Profesionales y Uniones Regionales Interprofesionales.
- Creación de la Comisión Confederal Mujer.
- Decisión de la Confederación Confederal de Organización de desbloquear una línea presupuestaria para ayudar a las mujeres a la asunción de responsabilidades.

En 1985, con motivo del Congreso de Burdeos, estas medidas experimentales se convirtieron en estatutarias. Se decidió realizar un balance periódico sobre los progresos de esta mezcla.

En 1988, cada organización, federación y unión regional debe dotarse de su propia « Carta para la mezcla » con el fin de incrementar el número de mujeres sindicadas, el número de mujeres en las estructuras sindicales, el número de mujeres responsables y el número de mujeres en las instituciones donde la CFDT esté presente.

En 2002, se registran las realidades siguientes :

- El índice de afiliadas aumenta a 43,5 % alcanzando casi el índice de mujeres asalariadas (46 %).
- No obstante, hay que advertir la falta de adecuación entre el porcentaje de afiliadas y el porcentaje de mujeres presentes en las instancias decisorias de la CFDT. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres en las Secretarías Generales se eleva a 22 % y entre las responsables de las Federaciones y de las Uniones Regionales, se cuenta un 30 % de mujeres.
- A nivel de los Congresos Federales, se han introducido modificaciones reglamentarias para cambiar la composición de las delegaciones. Dependiendo del tamaño del sindicato, se aplicará prácticamente la paridad.

Durante el próximo Congreso Federal, se debatirán las propuestas siguientes :

- En la Secretaría Nacional, gracias a las medidas estatutarias, el porcentaje de mujeres debería alcanzar el 35 %.
- Consejo Nacional : paridad obligatoria de las delegaciones para las organizaciones con un 50% de afiliados y más.
- Comisión Confederal Mujeres y Comisión Confederal de Organización : paridad.

## **INCREMENTAR LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN LOS ORGANOS DE TOMA DE DECISION DE LA UGT-ESPAÑA – UNION GENERAL DE TRABAJADORES**

Con el fin de alcanzar una mejor participación de las mujeres y de los hombres en las instancias de dirección, decisión y control, UGT-España se ha dotado de los medios siguientes :

- En 1998, durante el 37 (trigésimo séptimo) Congreso Confederal : aprobación de una cuota de participación para garantizar en el seno del Congreso, Comités y Comisiones ejecutivas, a todos los niveles, una presencia de hombres y mujeres más acorde con la realidad de las afiliaciones. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. A título indicativo, no será superior al 80% ni inferior al 20% para cada sexo.
- Con motivo de un Congreso Confederal, aprobación de un plan de acción por la igualdad.
- Desarrollo de una campaña destinada a aumentar la participación de mujeres en el sindicato.
- En 2002, con motivo del 38 Congreso (trigésimo octavo) Congreso Confederal.
  - Conferencia de sensibilización sobre la participación de las mujeres en el sindicato.
  - Concienciación de que la presencia de las mujeres en la composición y en la distribución de los delegados al Congreso se ha duplicado. De un porcentaje medio de 8,96% de delegados en el 37 Congreso Confederal, se ha pasado a 19,35% con motivo del 38 Congreso Confederal.
  - Modificación del índice de participación : decisión de disponer de un sistema de participación en el Congreso, Comités y Comisiones Ejecutivas a todos los niveles para garantizar una presencia de hombres y mujeres más acorde con la realidad de las afiliaciones. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. En cualquiera de los casos, se garantizará una presencia mínima del 20% para cada uno de los sexos en las organizaciones cuyo índice de afiliación alcance o supere este porcentaje.
- Hoy en día la participación de las mujeres ha aumentado en casi todas las estructuras de UGT-España, el aumento más flagrante se debe al sistema de cuotas.

**DESARROLLAR LA ACCIÓN SINDICAL CON EL FIN DE IMPLANTAR LA IGUALDAD  
EN EL MUNDO LABORAL : PROYECTO NOW-LUNA 1996 – 2000  
CGTP-IN  
(CONFÉDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES PORTUGUESES-INTERSINDICAL NACIONAL)**

**Implicaciones del proyecto en los sindicatos :**

- Reflexiones sobre la débil participación de las mujeres en la vida sindical y a nivel de los órganos de dirección y la necesidad de lograr una integración más igualitaria.
- programa de acción 1999-2003 de la CGTP-IN en las orientaciones siguientes :
  - incremento de la participación de las mujeres a todos los niveles de la estructura;
  - mayor integración de las mujeres en las listas sindicales por objetivos cuantificados e introducción del concepto de acción positiva ;
  - proseguir la constitución de Comisiones para la igualdad.

**Implicaciones del proyecto en las empresas y en las instituciones asociadas :**

- 8 sectores de actividad, o sea 20 empresas, o sea en total 33.124 trabajadores de los que 7.519 son mujeres afectadas.
- Análisis de los documentos oficiales (balance social, Cuadro de personal) y realización de encuestas ante los trabajadores para completar estos datos. Diagnóstico sobre la existencia de discriminaciones con respecto a las mujeres. Elaboración de propuestas de acciones positivas para aplicar la igualdad en los lugares de trabajo.
- Negociaciones entre socios sindicales y representantes de la empresas sobre propuestas de acciones positivas. En ciertos lugares de trabajo, firma de protocolos de acciones positivas que abarquen acciones positivas en cada uno de los temas siguientes : formación profesional, derechos de maternidad y de paternidad, higiene y seguridad laboral, ascenso en la carrera profesional, salarios y condiciones de retribución, apoyo social, horarios de trabajo, formas de organización. Evaluación y acompañamiento.
- Cambio muy claro de mentalidad de los trabajadores y de los responsables empresariales.

**Formación para la igualdad - acción complementaria esencial :**

- Acciones de sensibilización destinadas a los cuadros sindicales, dirigentes, delegados de empresa y de servicio, hombres y mujeres sin distinción, sobre los temas : mujeres en la historia ; derechos de maternidad y de paternidad ; derecho a la igualdad, acciones positivas para la igualdad, acciones positivas en los sindicatos ; acciones positivas en la sociedad ;
- Formaciones de iniciación a la gestión de los sindicatos exclusivamente reservada a mujeres dirigentes o delegadas sindicales (con potenciales para convertirse en futuras dirigentes sindicales);
- Formación de formadores y formadoras.

**Realización de los estudios siguientes :**

- Recorrido profesional de las mujeres dirigentes;
- La negociación colectiva;
- El apoyo a la familia,

**Realización de debates :**

- En las escuelas, debates sobre la necesidad de hacer elecciones profesionales no-tradicionales;
- En las universidades, debates para suscitar otra visión sobre la elección de carreras profesionales.

**CONFEDERACIÓN SINDICAL DE SUECIA  
SWEDISH CONFEDERATION OF TRADE UNIONS**

*LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE (L.O.-S.)*

*La política sindical LO-S para la igualdad entre mujeres y hombres se basa estratégicamente en el mainstreaming (MG). Final de los años noventa, el Consejo Ejecutivo adopta una resolución para tomar en consideración la dimensión del género a todos los niveles de la estructura sindical, pero integrándola además en todas las acciones sindicales y sobre todo, por los actores implicados en la toma de decisiones.*

*La dimensión MG ha iniciado concretamente varias prácticas entre las que destacan,*

- 1) una mayor « visibilidad » entre hombres y mujeres, sobre todo a través de estadísticas sexuadas ;
- 2) recurso a una metodología aplicada para el seguimiento de las aplicaciones de una perspectiva de género como el « método 3 R » - Representación, Recursos y Realidad (Gertrud Astrom, Mainstreaming in Schweden. Für eine gerechte Localregiereng, 1998) ;
- 3) una atención muy especial a las incidencias sobre la situación específica de las mujeres y de los hombres y, consecuentemente, una utilización de herramientas de IMPACTO assessment ;
- 4) a nivel del ámbito de los conocimientos, mediante una política sistemática de « información - sensibilización - educación » con una formación de los empleados y de los cuadros sobre las cuestiones de igualdad con el fin de ayudar a ver el sentido y la importancia de las cuestiones de género, pero también, para actuar en esa misma dirección ;
- 5) desarrollar el trabajo en red, principalmente en el seno de la Confederación Europea de los Sindicatos (CES) para poder así recurrir al corpus de una legislación social europea que permita avances en materia parental y de maternidad.

¿Cite tres factores principales que limitan la presencia de las mujeres en el Congreso ?

- EL ESCASO NUMERO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCION CONDICIONAN SU PRESENCIA EN LOS CONGRESOS, YA QUE ESTA AL CRITERIO, QUE ES ESTE EL CRITERIO, QUE EN LA PRACTICA PRIMA, PARA SU ELECCION.
- CONFLICTOS INTERNOS QUE HACE MAS SELECTIVA LA CONFORMACION DE LAS DELEGACIONES.
- LA MENOR VALORACION DEL PAPEL QUE LAS MUJERES JUEGAN EN EL CONJUNTO DEL SINDICATO.