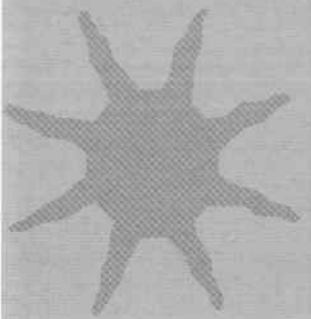
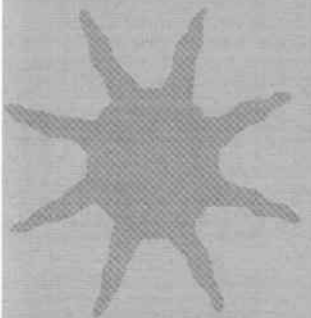
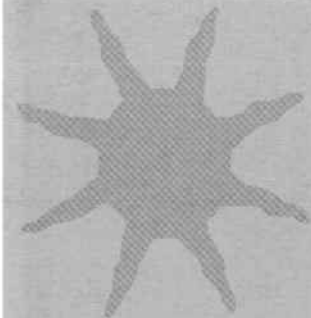




“Evaluación del Plan de Igualdad”

Documento aprobado por la Comisión
Ejecutiva de la U.R. CC.OO. de
Extremadura el 13 de abril de 2004

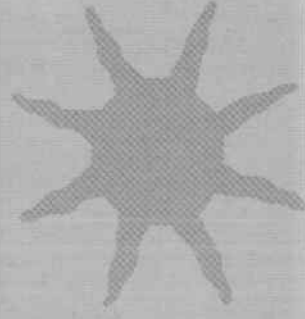
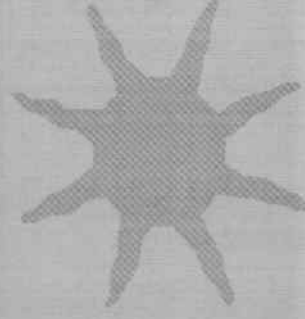
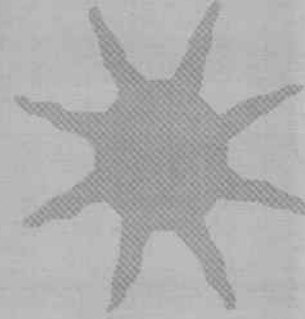
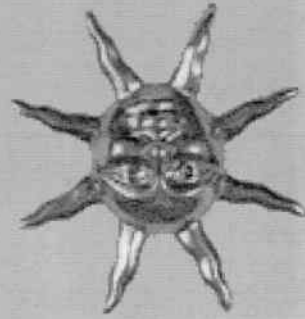


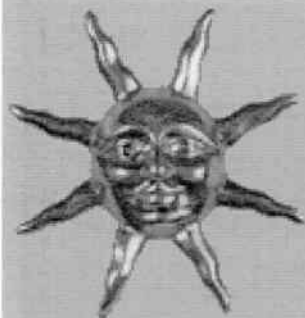
Evaluación del Plan de Igualdad de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura

★ Teniendo en cuenta que el Plan de
Igualdad que presentamos en el 1º
Consejo Regional de CC.OO. celebrado
en el 2000, lo planteamos como una
medida temporal destinada a:

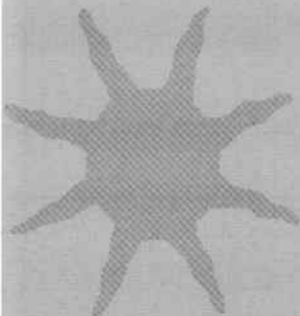


unión regional de extremadura

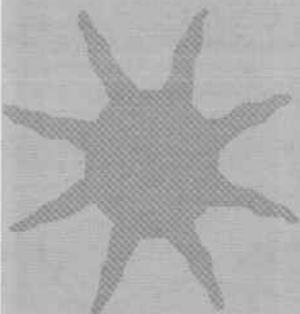
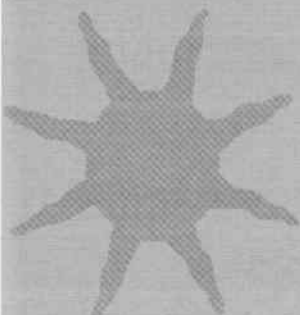




Evaluación del Plan de Igualdad de la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura



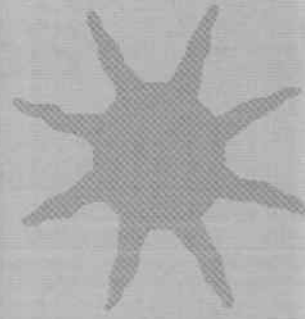
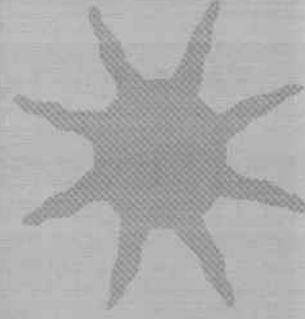
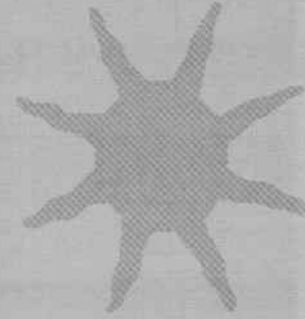
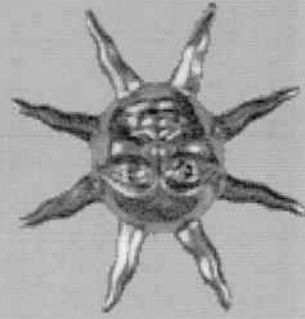
1. Aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión facilitando la posibilidad de acceso a todos los niveles.
2. Integrar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).
3. Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres.
4. Promover la constitución de Comisiones de Igualdad en todas las mesas negociadoras en las que participa la Unión Regional de CC.OO., para conseguir un marco específico de negociación, desde la perspectiva de género, con la Administración y la patronal.

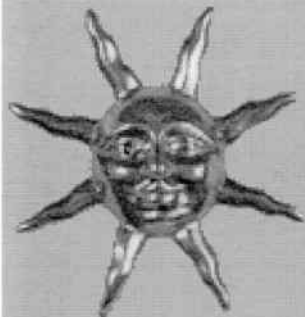


Ventajas del Plan de Igualdad:

★ Mejor y más inteligente aprovechamiento de los recursos humanos

★ Cambio positivo en la imagen de la organización



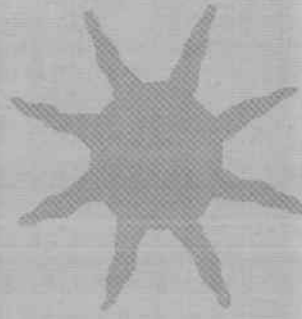
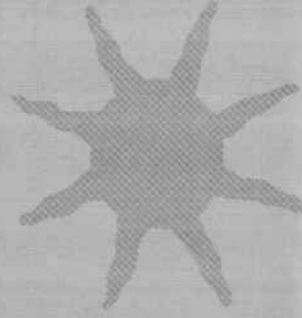
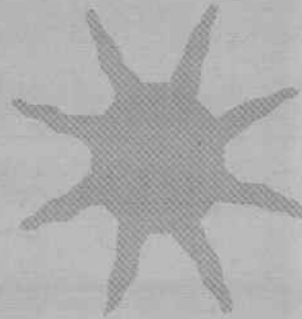
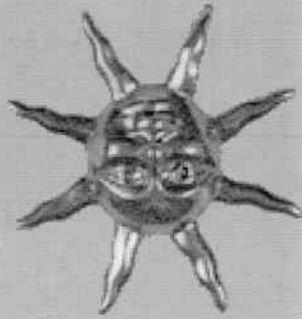


El éxito estará en relación:

- ★ Al nivel de adhesión y a la participación de todas y todos, en este sentido la dirección del sindicato adquiere una relevancia fundamental.
- ★ Así como el trabajo en red con todas las Secretarías de la Mujer de las federaciones regionales, como con el resto de mujeres con responsabilidad en el Sindicato.

Fases establecidas en el Plan de Igualdad:

- ★ 1ª FASE: PLANIFICAR
- ★ 2ª FASE: SENSIBILIZACIÓN
- ★ 3ª FASE: DEFINICIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL
- ★ 4ª FASE: IDENTIFICACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES
- ★ 5ª FASE: ELECCIÓN DE LAS ACCIONES
- ★ 6ª FASE: REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES
- ★ 7ª FASE: CONTROL DE LOS RESULTADOS Y DIFUSIÓN

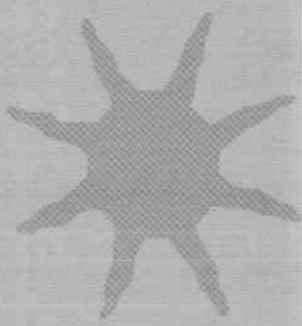
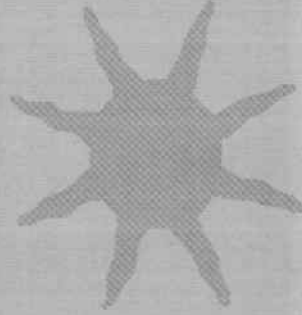
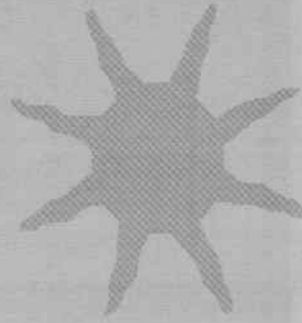
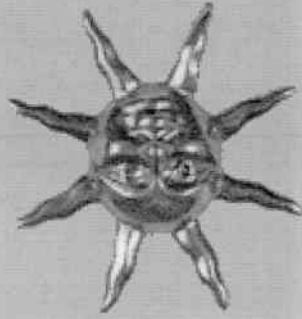




1ª FASE: PLANIFICAR

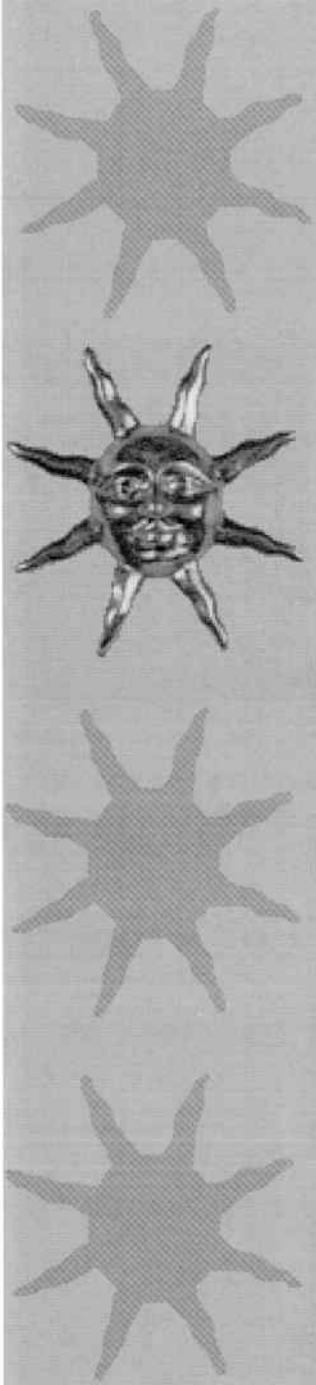
- ★ Los objetivos generales y los objetivos para cada fase
- ★ Las estrategias: las formas de actuación
- ★ Los recursos: humanos y financieros que se precisan
- ★ El tiempo: programación del calendario de actuaciones
- ★ El control de la realización de las acciones programadas y los resultados alcanzados

2ª FASE: SENSIBILIZACIÓN



★ Del ambiente interno
mediante
sensibilización de la
Organización, con el
fin de informar:

1. De la decisión de
llevar a cabo un Plan
de Igualdad.
2. Principios que los
inspiran
3. Método de
realización
4. Resultados
esperados

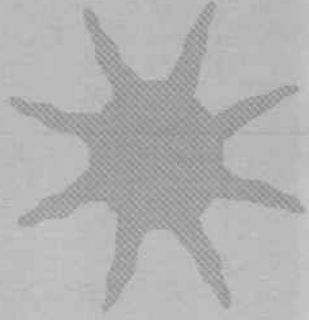
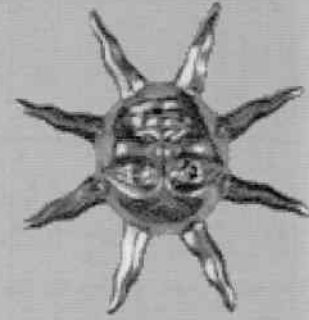
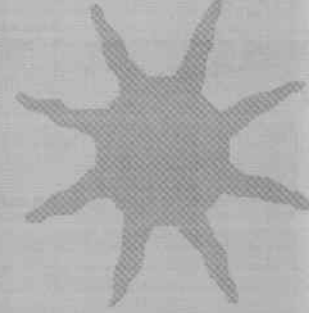
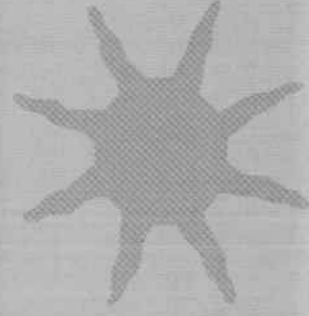


3ª FASE: DEFINICIÓN DE LAS SITUACIONES DE LAS MUJERES EN LA ORGANIZACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL

Mediante datos cualitativos y de tipo
cuantitativo

4ª FASE: IDENTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

✓? Por qué?
✓? ¿Dónde se producen?





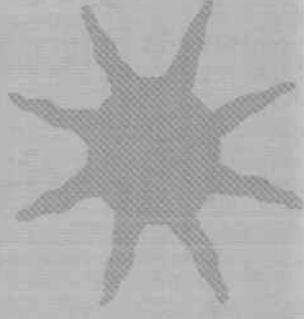
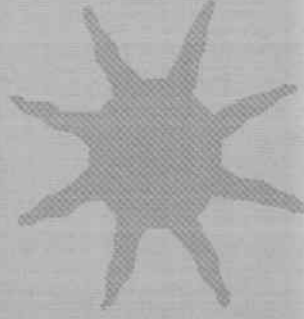
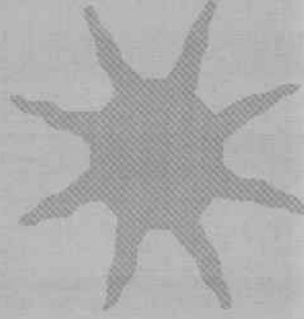
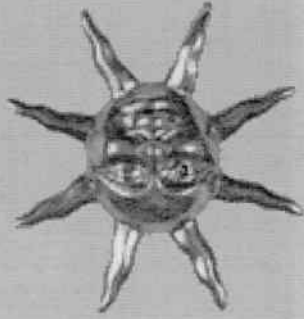
5ª FASE: ELECCIÓN DE LAS ACCIONES

- ★ Se fijan las acciones en función de las causas de la discriminación detectadas
- ★ La gestión de los recursos humanos
- ★ La gestión de los recursos financieros, pudiendo acudir a medios públicos

LAS ACCIONES DEBEN AFECTAR A TODOS LOS PROCESOS DE TRABAJO

6ª FASE: REALIZACIÓN DE LAS ACCIONES

Hay que establecer prioridades de intervención en función de los recursos humanos y financieros de la Organización





7ª FASE: CONTROL DE LOS RESULTADOS Y DIFUSIÓN

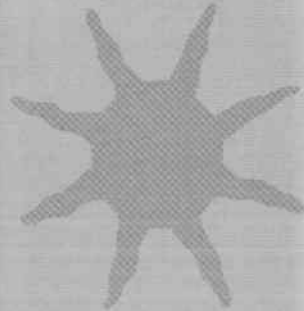
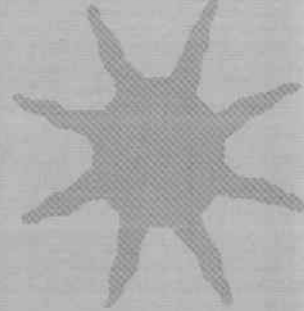
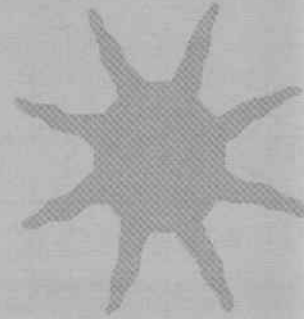
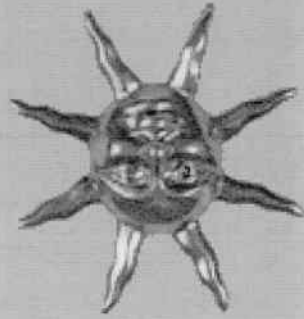
- ★ Es necesario definir los objetivos planteados y los parámetros.

LA DIFUSIÓN TANTO INTERNA COMO EXTERNA DE LOS RESULTADOS:

- ✓ Es importante para mantener activo el interés por los objetivos del Plan de Igualdad

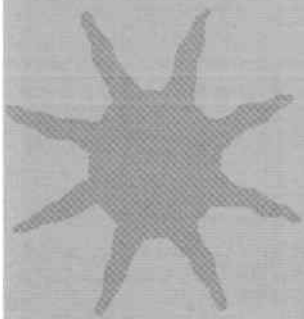
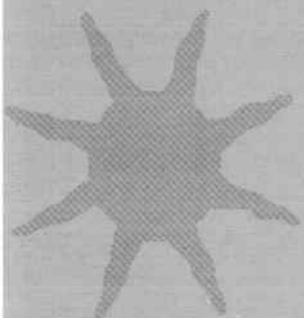
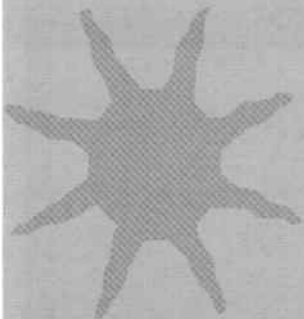
PUNTOS FUERTES DEL PLAN DE IGUALDAD EN RELACIÓN A SU DISEÑO:

★ Los objetivos generales son muy claros





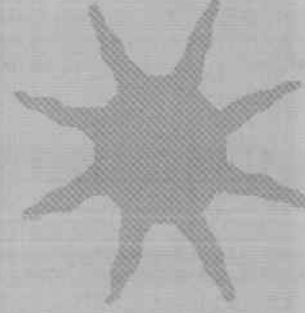
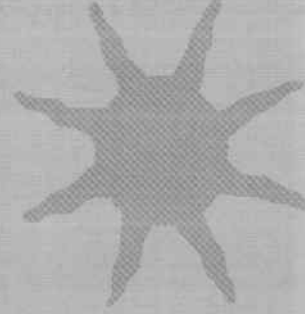
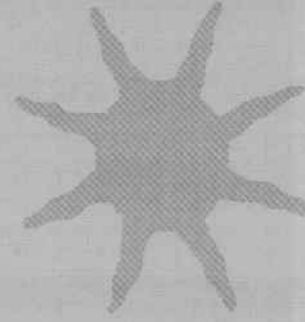
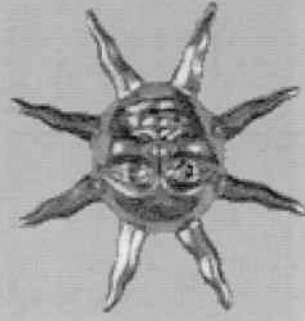
PUNTOS DÉBILES Y CARENCIAS ENCONTRADAS:



- ★ No medibles, no evaluables por no habernos dotado de un instrumento eficaz de evaluación

**PROPUESTAS PARA UNA METODOLOGÍA MÁS ADECUADA
PARA EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN
QUE DEBEN MANTENERSE EN EL FUTURO**

1. Establecer objetivos específicos y objetivos operativos, que sean evaluables.
2. Propuestas para un método de evaluación más ágil y efectivo sobre el desarrollo de cada objetivo.
3. Partir de una evaluación inicial del proceso.
4. Evaluación final.
5. Evaluación del impacto.





ELEMENTOS PARA EL DEBATE EN TORNO AL OBJETIVO PRIMERO

★ Avanzar:

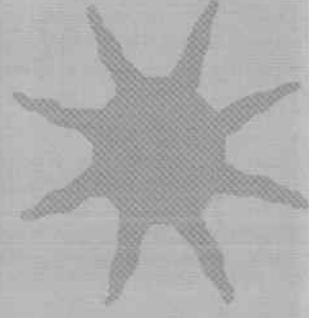
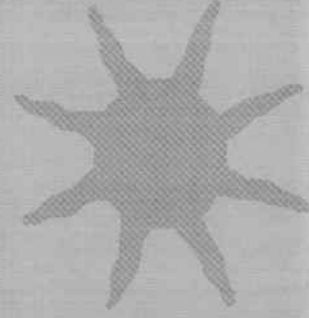
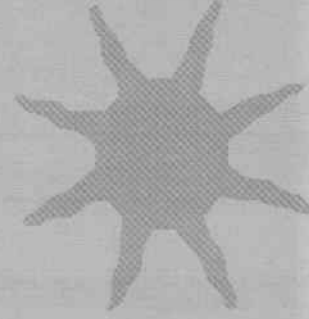
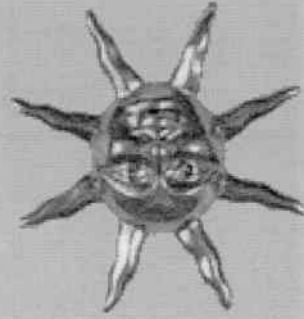
- En la representación de mujeres en los órganos de representación
- En las candidaturas de CC.OO. a los órganos de representación unitaria
- En las candidaturas en general en los procesos de elecciones sindicales
- En las mesas negociadoras de los convenios colectivos y/o acuerdos territoriales (de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito)



PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE
LA APROBACIÓN DEL PLAN DE
IGUALDAD

★ ELEMENTOS UTILIZADOS PARA DESARROLLAR EL
PRIMER OBJETIVO:

– Se planificó con la Secretaría de
Organización la consecución de
los objetivos específicos que nos
permitieran avanzar en
representación de mujeres en
EE.SS





PARA APOYAR ESTA ESTRATEGIA:

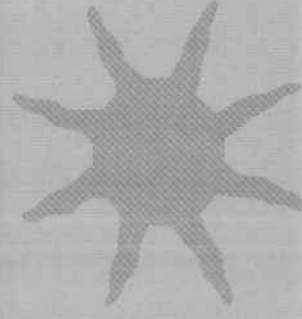
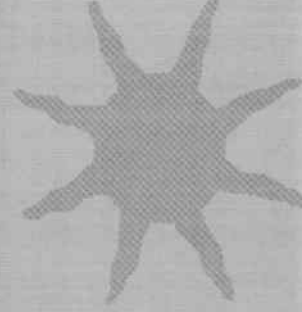
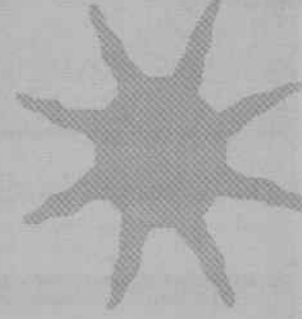
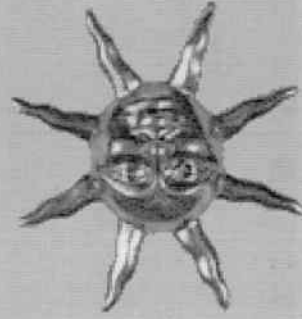
- ★ Se elaboraron materiales dirigidos a dar a conocer a las trabajadoras nuestras propuestas de negociación colectiva para garantizar la I.O.
- ★ Se las invitaba a una participación más activa para incidir directamente en la mejora de las condiciones laborales desde la perspectiva de género
- ★ Organizamos la 1ª jornada sobre participación sindical y la toma de decisiones desde la perspectiva de género (participaron más de 50 mujeres con responsabilidad en nuestra organización)



PODEMOS RESUMIR AFIRMANDO LA EXISTENCIA DE:

- a) Confluencias de objetivos con organización en el proceso de EE.SS., en cuanto a establecer porcentajes de incremento de mujeres en las candidaturas y en los resultados.
- b) Incremento considerable de participación de mujeres en el proceso de EE.SS.
- c) Elaboración propia de documentación informativa para conseguir el objetivo.
- d) En cuanto a la participación en la mesa de carácter institucional es un avance, estando presentes en:

- ✓ La Mesa de Política Social
- ✓ En el Consejo Económico y Social
- ✓ En el Consejo de Formación Profesional
- ✓ En la Comisión Paritaria de la FORCEM





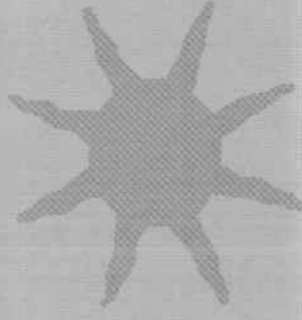
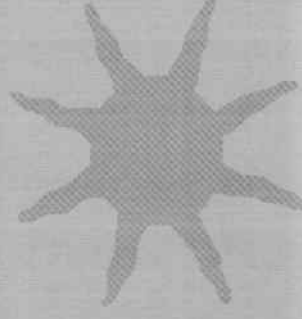
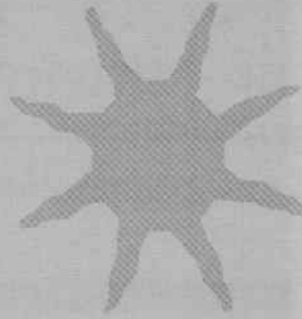
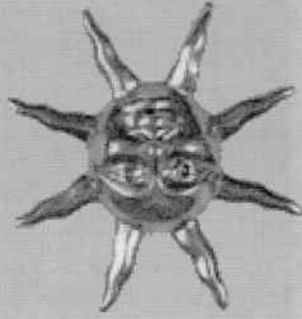
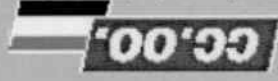
DÉFICITS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS

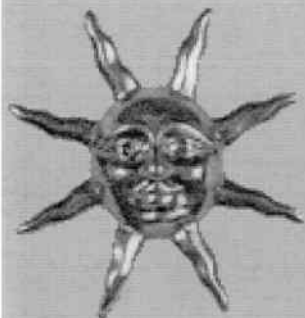
- a. Las dificultades en la participación de mujeres en listas de EE.SS. viene también propiciada por la falta de trabajo sindical en muchas empresas previo al proceso.
- b. Modelo masculinizado en el sindicato.
- c. Falta de motivación, así como exceso de responsabilidad de las mujeres en la toma de decisiones

PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE ESTE OBJETIVO A PARTIR DEL 7º CONGRESO

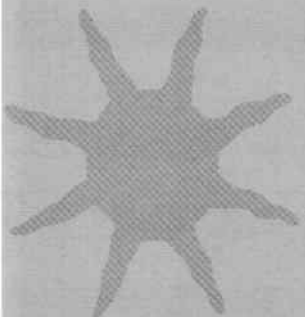
1. Continuar con la estrategia anterior, elaborando propuestas que nos permitan hacer el sindicato más atractivo a las mujeres y teniendo en cuenta que una de las dificultades expuestas es el modelo masculinizado del mismo, sería acercarlo más a la cultura de las mujeres. Para ello sería de utilidad elaborar protocolos de funcionamiento que nos permitan racionalizar los tiempos sindicales:

- ✓ Poner horas de finalización de las reuniones
- ✓ Tasar los tiempos de las intervenciones, revisando nuestros modos de comunicación
- ✓ Hacer reuniones de manera habitual en horas de trabajo de cualquier modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares de los hombres y mujeres de nuestra organización

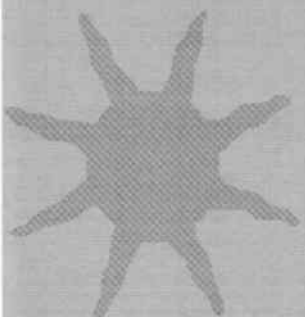




PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE ESTE OBJETIVO A PARTIR DEL 7º CONGRESO

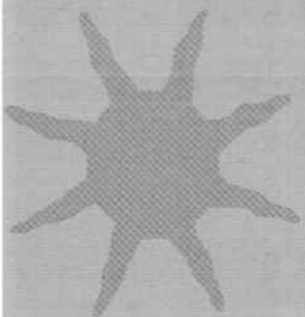


2. Establecer criterios de proporcionalidad a la hora de constituir las mesas de negociación, así como las comisiones paritarias de seguimiento de convenios.



3. Fortalecimiento de la formación sindical.

4. Elaboración de una guía de bienvenida dirigida a mujeres presentando a nuestro sindicato.



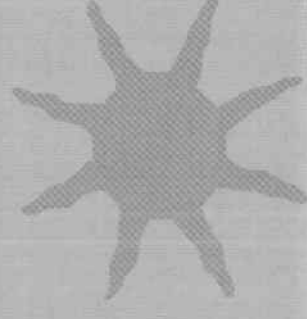
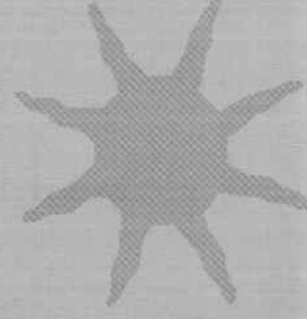
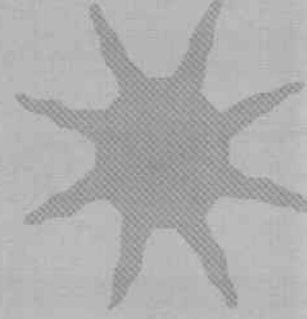
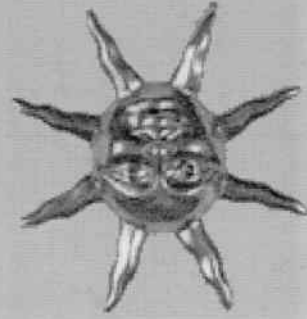
5. Como la estrategia es aumentar el nº de mujeres en las instancias de decisión deberemos fijar los objetivos cuantificados, calendario, seguimiento y valoración.

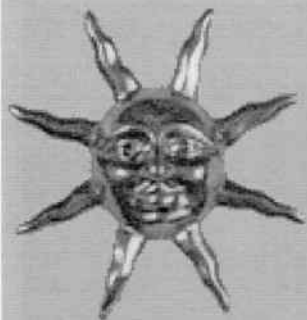
ELEMENTOS PARA EL DEBATE EN TORNO AL OBJETIVO SEGUNDO

Integrar la igualdad entre hombres y mujeres
en todas las políticas sindicales
(integración de la dimensión de género o
transversalidad)



unión regional de extremadura





PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- ★ En cuanto a la transversalidad ha sido el objetivo ESTRELLA.
- ★ Algunas actividades concretas:
 - ✓ Elaboración de folletos explicativos
 - ✓ Material específico en el Área Pública
 - ✓ Jornadas sobre Negociación Colectiva desde la perspectiva de género
 - ✓ Participación con el Departamento de Juventud en las escuelas organizadas bajo el prisma de I.O.

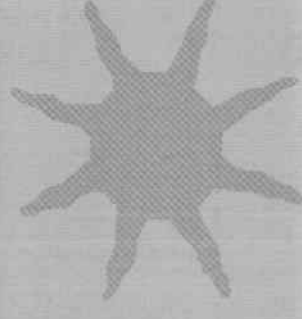
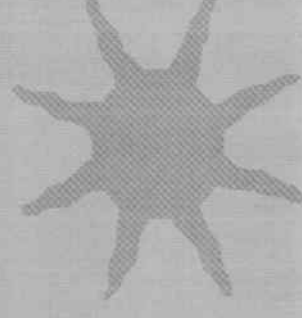
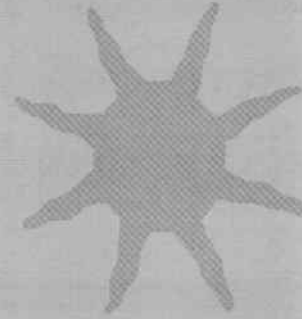
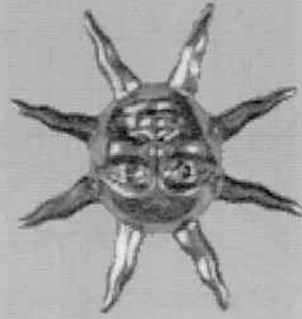
PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

✓ Con la Secretaría Salud Laboral:

- o Campaña de prevención de lesiones músculo-esquelética
- o Jornadas sobre salud laboral desde la perspectiva de género
- o Jornadas para analizar los diferentes riesgos psicosociales
- o Plenario de Secretarías de la Mujer y Salud Laboral
- o Informe: Mujer, Salud y Trabajo



unión regional de extremadura





PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

✓ Con la Secretaría de Política Social:

- o Mesa de seguimiento de Política Social (nos ha permitido la presentación de propuestas conjuntas en materia del futuro Plan de Familia)

✓ Con la Secretaría de Formación y Empleo:

En materia de Formación:

- o Diseño de algunas acciones formativas desde la perspectiva de género.
- o Participación activa en el Consejo Regional de formación
- o Más esporádica ha sido la intervención de esta Secretaría en la paritaria de la FORCEM

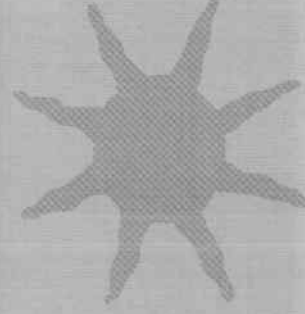
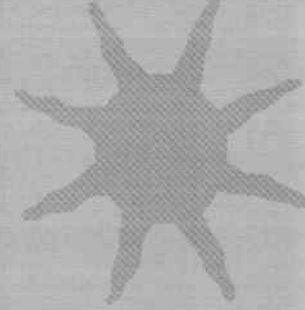
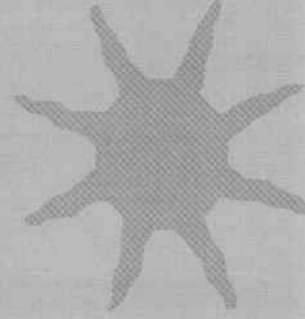
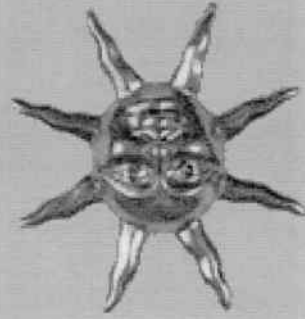
PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

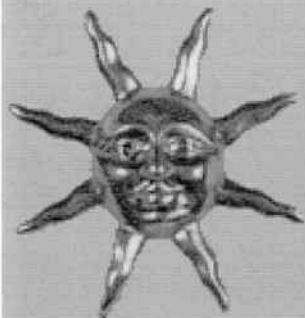
En materia de Empleo:

o Propuestas en la elaboración del Plan de Empleo.
o En materia de Negociación Colectiva.

o Estudio de Convenios Colectivos desde la
perspectiva de género.

o Elaboración de una guía de propuestas para la
Negociación Colectiva recogidas en el Acuerdo
Interconfederal para la Neg. Colect.(en el capítulo I
de I.O., recogiendo ejemplos de buenas prácticas)





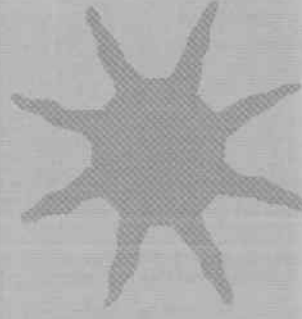
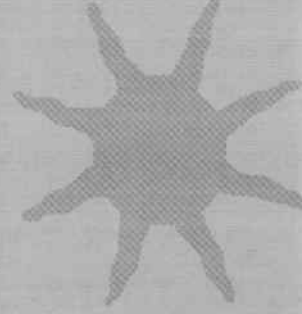
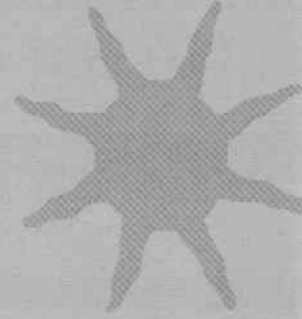
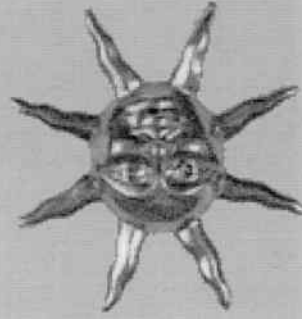
PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

✓ Participación en el CES:

- o Nos ha permitido introducir nuevas prioridades en el mismo, referente a la necesidad de trabajar bajo la perspectiva de genero
- o Nos ha propiciado el estudio de la situación socio-laboral de la mujer en Extremadura, no como un análisis descriptivo de la realidad, sino con una finalidad de intervención para avanzar en la igualdad de trato.

DÉFICITS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS

- a. Exige la polivalencia de la Secretaría de la Mujer
- b. Llegar al objetivo operativo y visualizarlo
- c. Falta formación en políticas de igualdad



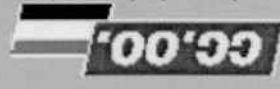


PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE ESTE OBJETIVO CON CARÁCTER PREVIO A LA CELEBRACIÓN DEL 7º CONGRESO

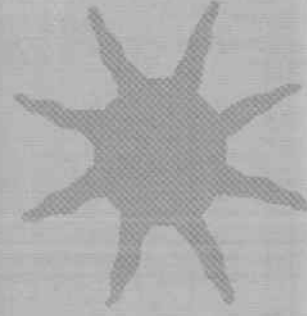
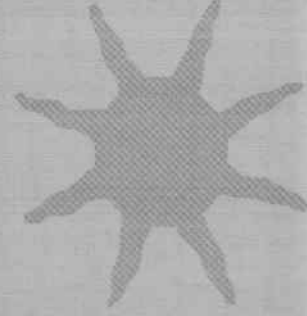
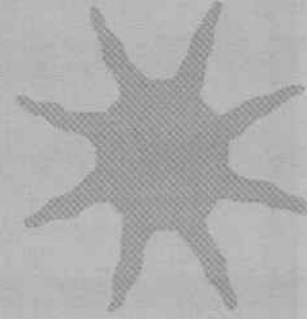
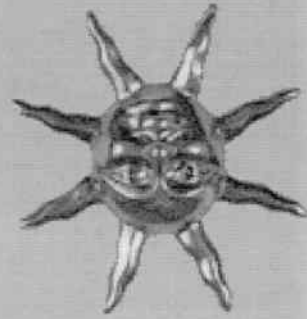
1. Que la transversalidad sea preceptiva como ideario de todos los documentos congresuales.
2. Algunas propuestas para el desarrollo de este objetivo a partir del 7º congreso.
3. Formalización de las áreas de trabajo.
4. Seguir con la formación para la igualdad, trabajando fundamentalmente con las personas de nuestro sindicato que negocian.

ELEMENTOS PARA EL DEBATE EN TORNO AL OBJETIVO TERCERO

Avanzar hacia la igualdad salarial y
contractual entre hombres y mujeres,
desarrollando actuaciones convencionales
y jurídicas para eliminar las
discriminaciones salariales directas o
indirectas que puedan estar originando las
actuales diferencias salariales



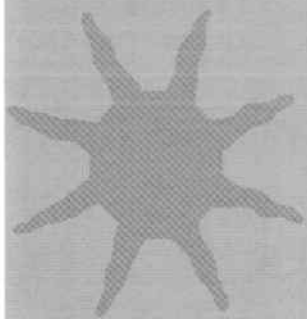
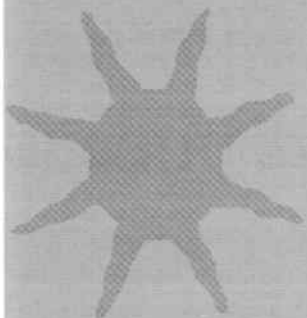
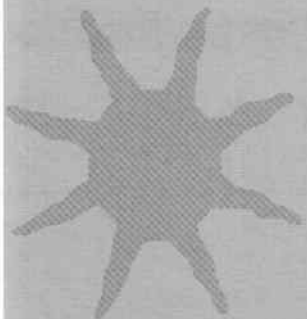
unión regional de extremadura





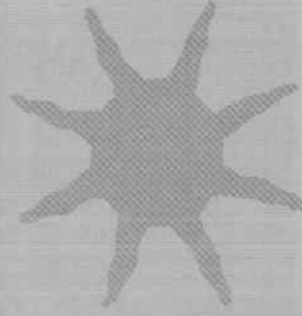
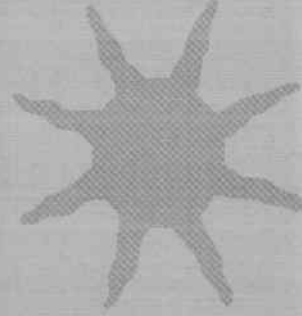
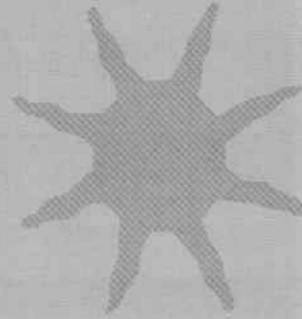
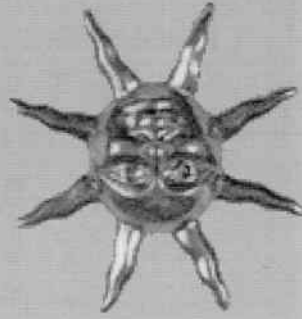
PUNTOS FUERTES O DE AVANCE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

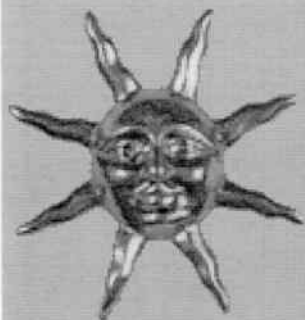
Que se ha implantado el discurso del
reconocimiento de la discriminación
salarial



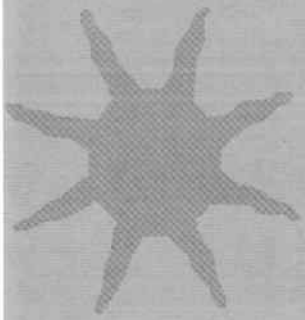
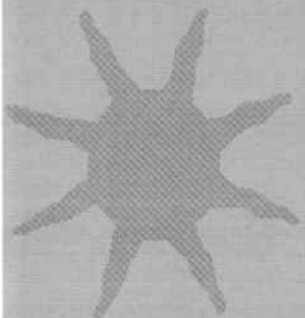
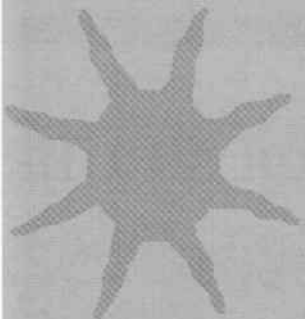
DÉFICITS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS

- a. Tema tabú en muchas organizaciones y a veces difícil de visualizar.
- b. Falta de iniciativas que modifiquen las clasificaciones profesionales existente.
- c. Medidas poco eficaces para combatir la temporalidad y la contratación a tiempo parcial





PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE ESTE OBJETIVO A PARTIR DEL 7º CONGRESO

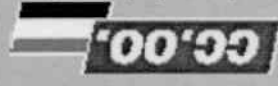


1. Continuar con iniciativas como el proyecto prisma con la difusión de la guía de buenas prácticas.
2. Establecer formación a las personas de las mesas negociadoras que están en representación de CC.OO. En materia de clasificación y valoración de puestos de trabajo no discriminatorios.

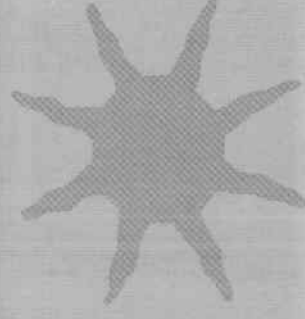
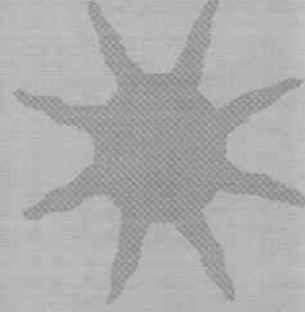
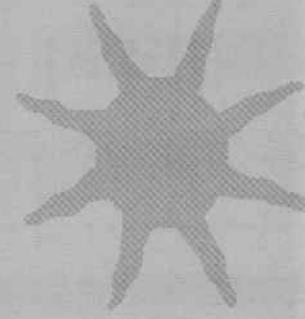
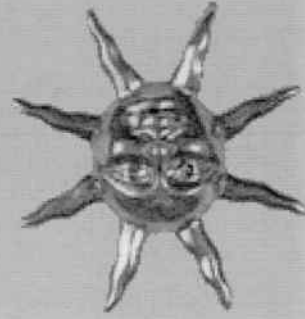


ELEMENTOS PARA EL DEBATE EN TORNO AL OBJETIVO CUARTO

Promover la constitución de “Comisiones por la Igualdad” en todas las Mesas Negociadoras en las que participa la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura, para conseguir un marco específico de negociación, desde la perspectiva de género, con la Administración y con la Patronal

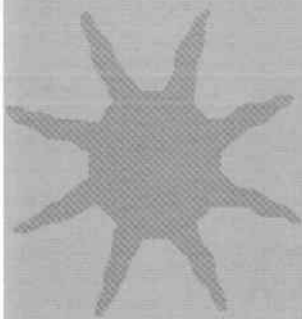
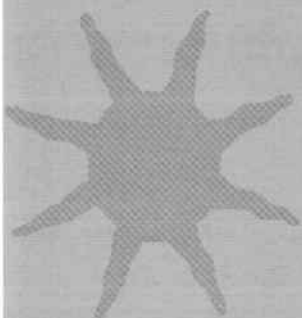
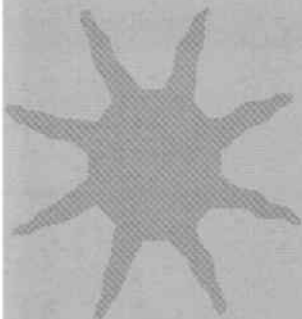


unión regional de extremadura





PUNTOS FUERTES O AVANCES DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

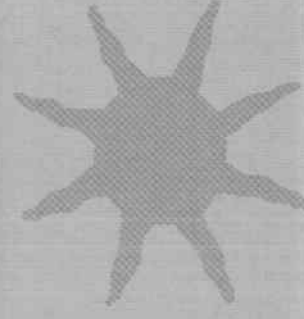
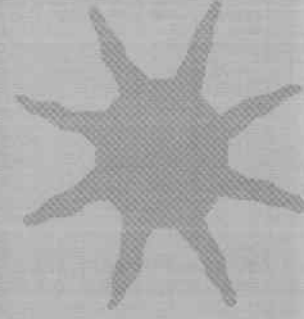
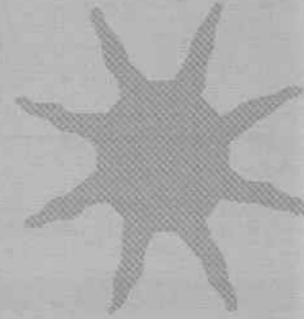
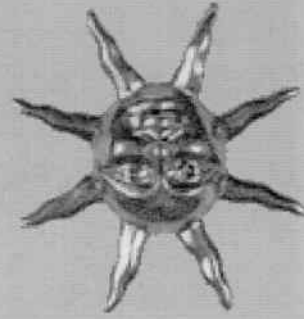


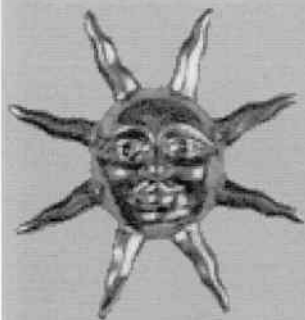
Aparece como una igualdad conseguible



DÉFICITS Y DIFICULTADES ENCONTRADAS

Escasas iniciativas, falta de interés por las partes



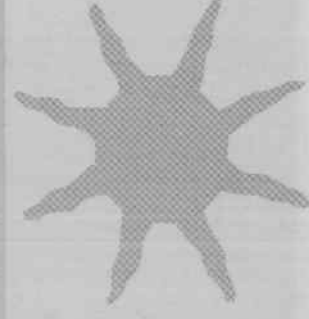
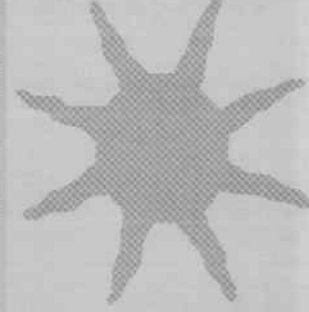
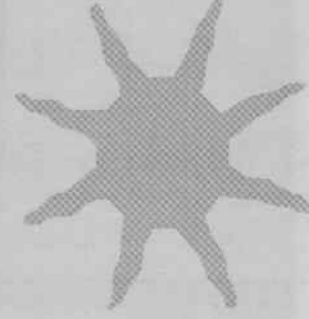
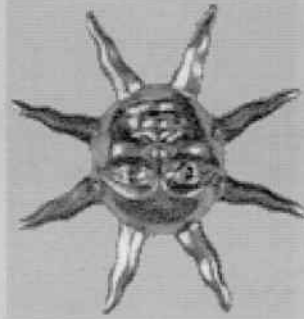


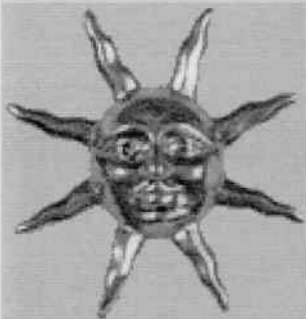
PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE ESTE OBJETIVO A PARTIR DEL 7º CONGRESO

1. En la medida de lo posible, en aquellos sectores donde se esté más receptivo sea una prioridad su establecimiento.
2. Establecer en los convenios, la existencia de Comisiones para la Igualdad, previamente dotada de contenidos

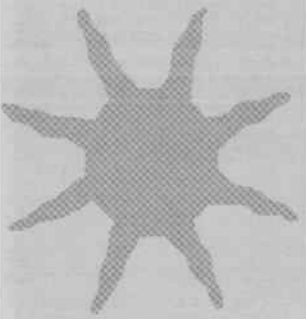
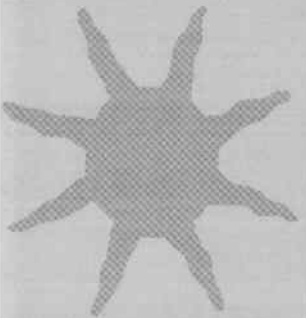
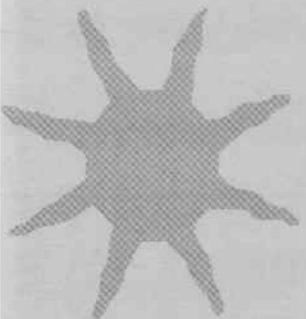
CONCLUSIONES:

★ Como conclusión se hace necesario continuar con un Plan de Igualdad en la Unión Regional de CC.OO. de Extremadura, en estrecha relación con el Plan de Igualdad Confederal, adaptándolo a nuestras necesidades



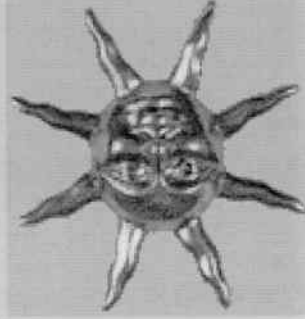


Pero que en su planificación queden claro:



1. **Los objetivos generales.**
2. **Los objetivos específicos a corto, medio y largo plazo. Siendo estos claros, ambiciosos y medibles, adecuándose a los recursos existentes y a las demandas y necesidades detectadas.**
3. **Definir estrategias de acción y plazos. Habrá que definir acciones concretas que ayuden a conseguir los objetivos marcados.**
4. **Habrá que dar prioridad a unas acciones sobre otras en función de las posibilidades reales de actuación en cuanto a recursos económicos y humanos.**

Pero que en su planificación queden claro:



5. Habrá que establecer formas de actuación y programarlas en el tiempo.

6. Concretar medidas y recursos económicos, humanos y técnicos. Cada apartado del Plan determinará

claramente los recursos necesarios para cada una de las acciones.

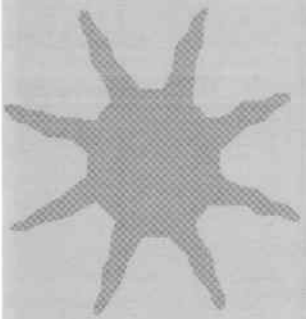
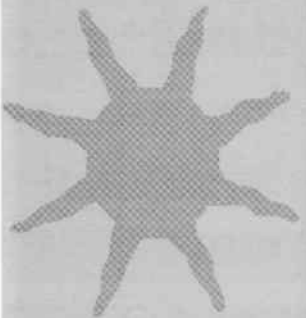
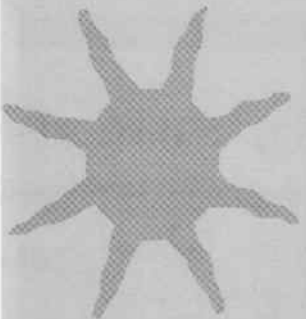
7. Establecer formas de evaluación. Habrá que definir la intención de resultados así como los criterios de éxito para cada acción. Habrá que evaluar igualmente el objetivo general, planteando las acciones a desarrollar progresivamente en el tiempo.

8. El proceso deberá ser revisado de forma continua favoreciendo la implicación de toda la organización



Pero que en su planificación queden claro:

- 9. La evaluación se referirá tanto al logro de los objetivos como a las posibilidades de mejora y buscará nuevas informaciones que orienten los pasos posteriores.**
- 10. Establecer el seguimiento posterior. Generalmente, un objetivo no se alcanza en el momento que se cumple una acción.**
- 11. Tendrá que establecerse un seguimiento a medio y largo plazo para iniciar una acción posterior.**
- 12. Las evaluaciones se plantean con una doble finalidad:**
 - a) Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado.**
 - b) Detectar posibilidades de mejora**



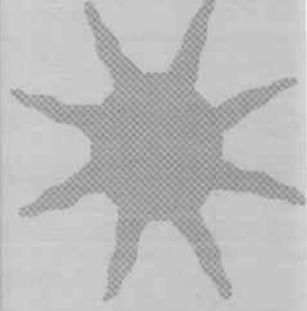
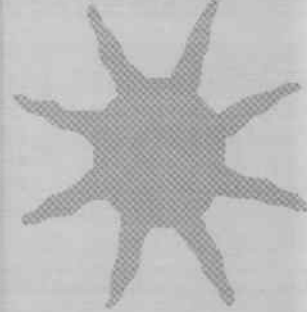
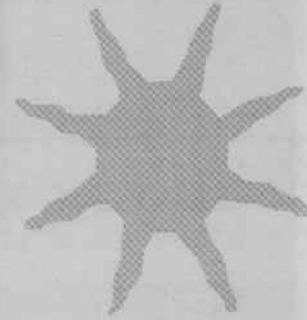
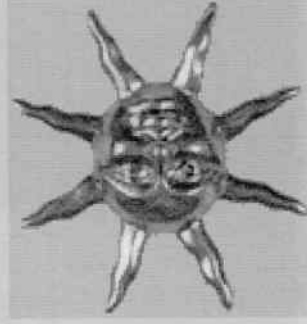
POR ÚLTIMO:

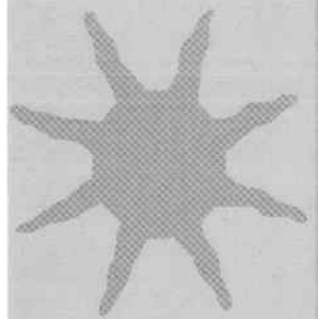
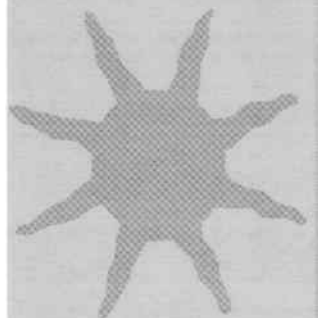
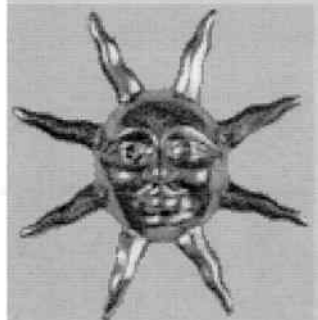
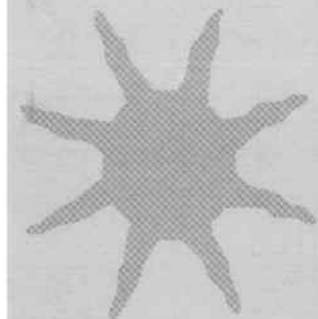
★ Y haciendo un balance muy positivo del Plan aquí evaluado y en consonancia con lo aprobado en el Consejo Confederal, el desarrollo de los objetivos establecidos en este Plan de Igualdad:

- ✓ No requiere de la aprobación de un nuevo Plan en el ámbito de la Unión Regional de Extremadura.
- ✓ Aunque para conseguir una mayor eficacia: es recomendable que se adopte un plan de trabajo anual, en el que se concreten las prioridades y actuaciones para un año y que al final del mismo se presente un balance de gestión.



unión regional de extremadura





MUCHAS GRACIAS Y HASTA LA PRÓXIMA



unión regional de extremadura