



Estrategia de Género y Desarrollo para la Cooperación Internacional

Estrategia de Género y Desarrollo para la Cooperación Internacional



confederación sindical
de comisiones obreras

Edita:

Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Fernández de Hoz, 12
Madrid 28010

Dirección y Coordinación:

Marisol Pardo Ruiz; Secretaria Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO
Belén Morales Pacheco; Responsable de Género y Desarrollo, Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO

Con la colaboración de:

Ángeles Martínez; Delegada de la FPyS Serafín Aliaga en América Andina
Antonia Martos; Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía
Antonio Vacas; Técnico de Cooperación de CCOO de Extremadura
Carmela Carrillo; Secretaria Cooperación Sindical Internacional FSC de CCOO
Enrique Barrios; Delegado de la FPyS Serafín Aliaga en América Cono Sur.
Félix Ovejero; Adjunto Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO
Isabel López; Secretaria Cooperación Sindical Internacional FSC Madrid de CCOO
Isabel Rodero; Federación de Industria de CCOO
Marga Lasmarias, Responsable Área Internacional y Cooperación al Desarrollo CCOO Aragón
María Teresa Bartual; Delegada de la FPyS Serafín Aliaga en Centro América.
Merce Campabadal, directora de la FPyS de Cataluña.
Michela Albarello; Técnica de la FPyS de Cataluña.
Ofelia de Felipe; Delegada de la FPyS Serafín Aliaga en África Mediterráneo.
Ofelia Vila; Secretaria Cooperación Sindical Internacional de CCOO del País Valencia.
Pilar Morales; Secretaria Cooperación y de la Mujer de CCOO de la USMR.
Raquel Gómez; Técnica Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO
Rocío Blanco; Técnica Secretaría Cooperación y de la Mujer de CCOO de Castilla la Mancha.

Imágenes:

Archivos de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad: Serafín Aliaga, Andalucía, Castilla la Mancha, Cataluña, Madrid, País Valencia.
Javier Zabala Bengoetxea
Julián Rebollo; Fotografía Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO
Marisol Pardo; Secretaria Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO
Ofelia de Felipe; Delegada de la FPyS Serafín Aliaga en África Mediterráneo.
Belén Morales; Responsable de Género y Desarrollo, Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO
Blanca Gómez; Responsable de América Latina de la Secretaría Confederal de Internacional de CCOO.
Antonio Ros
Fran Lorente

Diseño: Carmen de Hijes

Depósito legal: M-20371-2012

Presentación



“La libertad se aprende ejerciéndola” Clara Campoamor

La elaboración de esta estrategia de género y desarrollo nace de nuestro compromiso con las políticas de igualdad y la voluntad de impulsar la perspectiva de género en las acciones de cooperación sindical internacional. Parte de nuestro convencimiento de que las estrategias para combatir la pobreza, reducir las desigualdades y potenciar el desarrollo de los pueblos, no pueden olvidar o relegar a la mitad de la población.

La realización de esta estrategia ha sido coordinada por la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional y elaborada con una importante participación de personas responsables de género en la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, la colaboración de la Secretaría de la Mujer y con las aportaciones de las Secretarías de Cooperación Internacional de las organizaciones confederadas de CCOO.

Cuando emprendimos esta tarea nos planteamos la elaboración de un instrumento útil que partiendo del análisis de la realidad en la que actuamos nos permitiese apoyar el avance de las políticas de igualdad en todas nuestras actuaciones de cooperación sindical internacional. Esta guía pretende orientar las acciones de género y disponer de una estrategia integrada, consensuada y compartida con la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

Hemos explicitado los objetivos que queremos conseguir y hemos definido nuestras líneas estratégicas y prioridades para promover a las mujeres como agentes de desarrollo que son y desarrollar habilidades para la mejor defensa de sus derechos económicos, sociales y políticos, para asegurar la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato en todos los órdenes de la vida.

El marco nacional e internacional de referencia es abordado desde la normativa vigente en relación tanto a políticas de igualdad como de cooperación internacional para el desarrollo.

Disponemos de un marco sindical en base a los pronunciamientos congresuales de CCOO, de la CSI (Confederación Sindical Internacional) y de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), en relación a las políticas de género y a las políticas de cooperación sindical internacional. Este capítulo contiene nuestros referentes como sindicato para avanzar en el camino hacia la igualdad y se completa con una serie de fichas de utilidad para el análisis de género, la fundamentación teórica y planificaciones de nuestros proyectos de cooperación.

Nos hemos dotado de un enfoque de género para las actuaciones y proyectos con enfoque de género en nuestra cooperación internacional, partiendo de la ya larga experiencia de las mujeres de CCOO. Experiencia y que va, de la lucha por los derechos, al fortalecimiento de las políticas de género y de las secretarías de la mujer, pasando por la transversalidad en las políticas sindicales, a la incorporación del género a otras variables del análisis sindical tales como la clase, la atención a la diversidad y el desarrollo de los planes de igualdad internos para un sindicato de hombres y mujeres. Resultado de ese compromiso es el avance de las mujeres en los órganos de decisión y la composición paritaria de la Comisión Ejecutiva Confederal elegida en el 9º Congreso.

Cada apartado de la estrategia se abre con una frase que lleve a la reflexión y que contiene un argumento a favor de la igualdad y/o contra la discriminación por razón de género. Metodológicamente al comienzo de cada capítulo se incluye una nota con las fichas anexas cuyos contenidos amplían o concretan el aporte teórico y los contenidos, finalizando esta guía con una extensa bibliografía, un glosario de términos, otro de acrónimos.



El Marco de Intervención, es el núcleo central. Establece objetivos, líneas estratégicas, actuaciones prioritarias, pautas de actuación, medidas concretas y marco metodológico de nuestra cooperación sindical internacional para el desarrollo. Los grandes lineamientos se sitúan en torno a la incorporación de la perspectiva de género, la transversalidad y el empoderamiento de las mujeres en todo el ciclo de la programación como proceso institucional de transformación al interno de las organizaciones.

Asegurar la “transversalidad” implica una línea de desarrollo organizativo e institucional que debemos abordar desde la idea de que cooperamos con organizaciones sindicales mixtas. Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres requiere de acciones específicas, acciones positivas, planes de igualdad al interior de las organizaciones, incidencia político-sindical, mantener y fortalecer espacios para las políticas de género tales como secretarías o departamentos de mujeres.

Es importante compartir estrategias con las organizaciones sindicales con las que cooperamos para que, desde el apoyo y acompañamiento respetuoso a su realidad, integren institucionalmente el enfoque GED.

“Desarrollar capacidades más que suplir necesidades” es la idea que guía nuestra cooperación sindical internacional. Apostamos por el desarrollo de capacidades y competencias para la estructura interna de las organizaciones y promover políticas de igualdad con un plan de capacitación en función de la realidad sindical por regiones geográficas.



La estrategia que presentamos contiene propuestas de planificación, seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores precisos, medibles y realizables, conscientes de su importancia para conocer el impacto de género que tienen los proyectos que gestionamos.

Hemos asumido el compromiso de destinar a políticas laborales de equidad de género un 30% de la financiación de nuestros convenios cofinanciados por la AECID en el periodo 2008-2012 para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en América Latina, el MAGREB y el África Occidental. Las evaluaciones de las acciones contempladas en los mismos, han señalado las resistencias y dificultades que se observan en las organizaciones a la hora de implementar y valorar el impacto de las acciones de género.

Dotarnos de indicadores para evaluar la transversalidad, conocer y tener en cuenta la realidad concreta y dinámica donde actuamos son retos a los que pretendemos modestamente, ir dando respuesta desde esta estrategia de cooperación sindical internacional para el desarrollo.

El valor añadido vendrá dado por el cruce entre prioridades género con las prioridades geográficas de nuestra cooperación para un desarrollo más equitativo. Adquiere especial importancia el conocimiento socio económico, político y sindical de las áreas geográficas y países donde cooperamos, conocer la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales y disponer de datos sobre su situación laboral desagregada por sexo.

Los informes de OIT sobre brecha salarial o el informe de la CSI sobre violación de derechos sindicales son muy valiosos para actuar conociendo la realidad tan diversa donde cooperamos. El Informe de NN.UU. sobre desarrollo humano del 2010 contempla la variable de género y es una fuente extraordinaria de información sobre todos los países y regiones del mundo.

Quiero poner en valor el trabajo realizado y expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento al grupo de trabajo, a todas las organizaciones y personas que han colaborado en la elaboración de una estrategia que tiene la virtud de haber sido particularmente participativa, debatida y consensuada.

Nos avala nuestra ya larga trayectoria sindical y compromiso con las políticas de igualdad al interno de nuestra organización. Nuestro ideario comprometido y solidario, como sindicato de clase incluye también el análisis de género.

Hacemos nuestra la larga y justa lucha de las mujeres por una igualdad real sin discriminación de género y denunciaremos todo tipo de violencia de género. Comisiones Obreras, sindicato de hombres y mujeres coopera por un mundo más justo y democrático en el que prime el trabajo decente para un desarrollo humano sostenible.

Presentación

Cooperamos para que las mujeres tengan acceso a la educación, a los servicios sanitarios, al empleo y a los procesos de empoderamiento y liderazgo, lo que sin duda beneficiará al conjunto de la sociedad.

Espero que esta estrategia ayude y refuerce las organizaciones sindicales en su capacidad de representar a las mujeres y de incorporar las políticas de género en sus agendas de acción. Ojalá que sea un instrumento útil para garantizar el Enfoque Género en Desarrollo lo que ayudará a promover el liderazgo de las mujeres en las organizaciones sindicales de forma que hombres y mujeres cooperemos en la construcción de organizaciones y sociedades más justas y democráticas.

Marisol Pardo Ruiz

Secretaria Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO.
Presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad.

Presentación	5
0. Contenidos	13
1. Fundamentación - Justificación	15
2. Diagnóstico. Conocer para actuar	21
2.1. Análisis de las Actuaciones de Cooperación de Comisiones Obreras desde la perspectiva de género	25
2.2. La desigualdad en cifras	28
2.3. Conclusiones	32
3. Marco de Referencia	35
3.1. Marco Normativo	41
3.1.1. Marco Normativo Internacional	46
3.1.1.1. Naciones Unidas y las Conferencias Mundiales sobre la Mujer	47
ONU Mujeres	49
3.1.1.2. Unión Europea	50
3.1.1.3. Organización Internacional del Trabajo	53
3.1.1.4. La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio	54
3.1.2. Marco Normativo Nacional	56
3.1.3. Marco Normativo Autonómico	59
3.2. Marco Sindical	61
4. Marco de Intervención	67
4.1. Objetivos	71
4.2. Líneas Estratégicas y actuaciones prioritarias en los proyectos de cooperación internacional	81
4.3. Áreas Geográficas	91
4.3.1. América Latina	97
4.3.1.1. Centroamérica y Caribe: México, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Honduras, Nicaragua, Republica Dominicana y Cuba	99
4.3.1.2. Área Andina: Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia y Venezuela	103
4.3.1.3. Cono Sur: Brasil, Chile, Uruguay, Argentina y Paraguay.	105
4.3.2. África	107
4.3.2.1. África Occidental: Cabo Verde, Guinea Bissau, Senegal y Malí.	108
4.3.2.2. Magreb: Túnez, Argelia, Marruecos y Mauritania	110
4.3.3. Otras Áreas	114
5. Seguimiento y evaluación	115
6. Glosario de términos	123
7. Glosario de Acrónimos	139
8. Fichas	145
Ficha nº 1 Modelo Género en Desarrollo	147
Ficha nº 2 Diagnóstico	149
Ficha nº 3 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007	151
Ficha nº 4 El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012	154
Ficha nº 5 RED GEDEA	160
Ficha nº 6 Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas	163
Ficha nº 7 Convenios de la OIT	165
Ficha nº 8 Consenso de México	167
Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979	171
Ficha nº 10 Lista de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas del trabajo	173
Ficha nº 11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género	174
Ficha nº 12 ¿Por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?	180
Ficha nº 13 Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	181
Ficha nº 14 Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género	184
9. Bibliografía	189
9.1. Bibliografía general	
9.2. Bibliografía textos normativos	194
9.3. Bibliografía indicadores de género	196
9.4. Bibliografía teoría feminista	196

0. CONTENIDOS

La presente Estrategia es un trabajo colectivo coordinado por la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional de CCOO. En ella se incluyen los siguientes apartados y contenidos:

	CONTENIDO
Presentación	Texto firmado por la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional donde explica las razones de CCOO para la realización de esta Estrategia y la metodología elegida para que sirva de herramienta a todas las estructuras de cooperación de CCOO
Fundamentación Justificación	Motivación, utilidad y retos planteados, se explica que asumimos el enfoque de Género en Desarrollo y que la metodología elegida para la elaboración del documento consiste en partir del análisis de los datos aportados por las organizaciones territoriales y federales de CCOO que trabajan en Cooperación Sindical Internacional. Se dedica un apartado específico al sistema sexo-género considerado como la principal herramienta del sistema patriarcal para perpetuar la discriminación contra las mujeres.
Diagnóstico. Conocer para actuar	Partiendo de la información de las plantillas de planificación, tras sistematizarla en una tabla, se extraen conclusiones tenidas en consideración para la definición de objetivos y prioridades. Se hace un breve análisis de los antecedentes y evolución de la Cooperación Sindical de CCOO Referencia a la situación de las mujeres en la actual coyuntura mundial, realidad en la que intervenimos para avanzar en igualdad de oportunidades.
Marco de referencia	Incluye dos áreas, el marco normativo (internacional, nacional y autonómico) y el marco sindical. Tiene una doble vertiente por un lado el soporte teórico y normativo en el que deben sustentarse las actuaciones de cooperación y género y por otro lado las referencias sindicales de las mismas. Contiene un posicionamiento político sindical y conceptos estratégicos como: trabajo decente, discriminación, división sexual del trabajo, igualdad y equidad de género, ciudadanía y derechos humanos, transversalidad y empoderamiento.
Marco de intervención	Se trata de un marco metodológico e incluye: Objetivos, estratégicos, generales y específicos. Actuaciones prioritarias y Líneas estratégicas en los proyectos de cooperación internacional, medidas a adoptar en cada una de ellas y acciones concretas. Áreas geográficas en las que se desarrollan nuestros convenios. Sus peculiaridades y características comunes en la lucha contra la discriminación por razón de género.
Seguimiento y evaluación	La evaluación se concibe como un proceso participativo abierto a todas las partes implicadas en el proceso. Se considera fundamental observar y cuantificar los cambios producidos como consecuencia de las intervenciones propuestas en materia de cooperación y género, para comprobar los aciertos y los aspectos que deben replantearse y/o mejorarse para alcanzar los objetivos planteados. Proponemos indicadores cualitativos y cuantitativos, de base y de proceso, para poder medir la coherencia interna y externa. Permite contar con una sistematización de actuaciones y experiencias.
Glosario de términos. conceptuales de género	El fin de este glosario es facilitar la comprensión de términos utilizados en la estrategia y en la bibliografía que se propone. Supone un aporte de información teórico-práctica.
Glosario de Acrónimos	Listado de acrónimos que pueden facilitar la lectura de este documento y de la bibliografía que lo acompaña.
Fichas	Estas fichas complementan y en ocasiones amplían la información que se maneja en el texto.
Bibliografía	Organizada en cuatro apartados: • Bibliografía general. • Textos normativos. • Indicadores de género. • Teoría feminista. Incluimos algunas referencias que pueden ayudar a entender mejor los contenidos de esta estrategia y ampliar los conocimientos en materia de cooperación y género.



“El lugar de una mujer en la sociedad
marca su nivel de civilización”
(Elizabeth Cady Stauton)

Fundamentación Justificación

FICHAS

Ficha 1	Modelo Género en Desarrollo.
Ficha 3	Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.
Ficha 4	El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012.
Ficha 6	Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas.
Ficha 7	Convenios de la OIT.
Ficha 8	Consenso de México.
Ficha 9	Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
Ficha 10	Lista de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas del trabajo.
Ficha 11	Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género.



1. Fundamentación-justificación¹

La estrategia de género de la cooperación sindical de Comisiones Obreras es un instrumento para garantizar la perspectiva de género en la cooperación sindical de CCOO.

Asumimos los mandatos congresuales de integrar la perspectiva de género en todas nuestras políticas sindicales.

Esta estrategia de cooperación y género servirá de referente a toda la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad así como a organizaciones confederadas de federaciones y territorios, dotándonos de coherencia sindical al asumir la transversalidad de la perspectiva de género y **el empoderamiento de las mujeres como propuesta efectiva para reducir la discriminación contra las mujeres.**

Entre nuestros retos esta integrar en las acciones de cooperación sindical para el desarrollo la consecución de los objetivos planteados por nuestro sindicato en el 9º Congreso Confederal de Comisiones Obreras.

Asumimos los objetivos de género y las directrices en materia de cooperación sindical de las estructuras internacionales de las que formamos parte CES y CSI, para atajar la discriminación que padecen las mujeres y apoyar la lucha por el trabajo decente.

Apostamos por la consolidación de los avances y retos planteados desde la Plataforma de Beijing y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), así como, cuantos avances normativos se produzcan en materia de igualdad de oportunidades.

Recogemos las prioridades que sobre género han asumido el III Plan Director y la Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo (LCID).

1 Ficha nº 1 Modelo Género en Desarrollo

Ficha nº 3 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.

Ficha nº 4 El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012

Ficha nº 6 Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas

Ficha nº 7 Convenios de la OIT

Ficha nº 8 Consenso de México

Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

Ficha nº 10 Lista de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas del trabajo

Ficha nº 11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género.

Adoptamos como método de trabajo el enfoque de Género en Desarrollo (GED)² propuesto por La estrategia de género de la SECI-AECID para una mayor efectividad y calidad de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) en materia de género. Resaltamos la importancia del modelo GED en el proceso de transformación del sistema de cooperación en todos sus niveles, desde la planificación hasta la evaluación, y aplicable a los nuevos instrumentos.

A partir de la recogida de datos y sistematización de la información sobre la actividad llevada a cabo por Comisiones Obreras en género y desarrollo y partiendo del diagnóstico de nuestra realidad, diseñamos un proceso para alcanzar los objetivos de cooperación sindical y género al tiempo que damos cumplimiento a los acuerdos alcanzados con diferentes instituciones en género y desarrollo.³

En la fundamentación teórica de esta estrategia reseñamos la incidencia del sistema sexo-género por considerar que se encuentra en la raíz de la discriminación que padecen las mujeres e incide directamente en la realidad que debemos afrontar para desde el conocimiento contribuir a transformarla.

El sistema sexo- género produce una relación desigual de poder entre mujeres y hombres y tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos. Es, por lo tanto, una dimensión de desigualdad social.

El sistema sexo-género es la formulación elegida para hacer visible la estratificación o jerarquización de los sexos que impone el patriarcado: hombres y mujeres iguales en pertenencia social, edad, raza, etnia o religión sin embargo no disponen de las mismas oportunidades en cuanto al acceso a los recursos, reconocimiento social y a la participación en las estructuras de poder.⁴

Pueden diferenciarse distintos componentes del sistema sexo-género: identidad sexual o identidad de género; roles o papeles sociales de género, división sexual del trabajo; el estatus o jerarquía de género⁵. No obstante, el carácter de mandato social en que se basa la funcionalidad del género requiere para su mantenimiento de la interacción de modelos y normas, refuerzos positivos sanciones y estereotipos de género.

2 Ver Ficha nº 1 Modelo Género en Desarrollo

3 Ver ficha nº 1 Modelo Género en Desarrollo.

4 La socióloga Janet Saltzman en su obra *Equidad y género* enumera algunos de los recursos desigualmente distribuidos entre mujeres y hombres, que pueden ser “bienes materiales, servicios proporcionados por los demás, ocio, papeles que confieren prestigio, cuidado de la salud y nutrición, autonomía personal, seguridad física, oportunidades para el enriquecimiento psíquico y la gratificación y oportunidades de educación y formación... además de la desigualdad de poder y autoridad, que son en sí mismos recursos escasos y apreciados”. Saltzman, J. “Equidad y género una teoría integrada de estabilidad y cambio”. ED. Catedra, Madrid 1992.

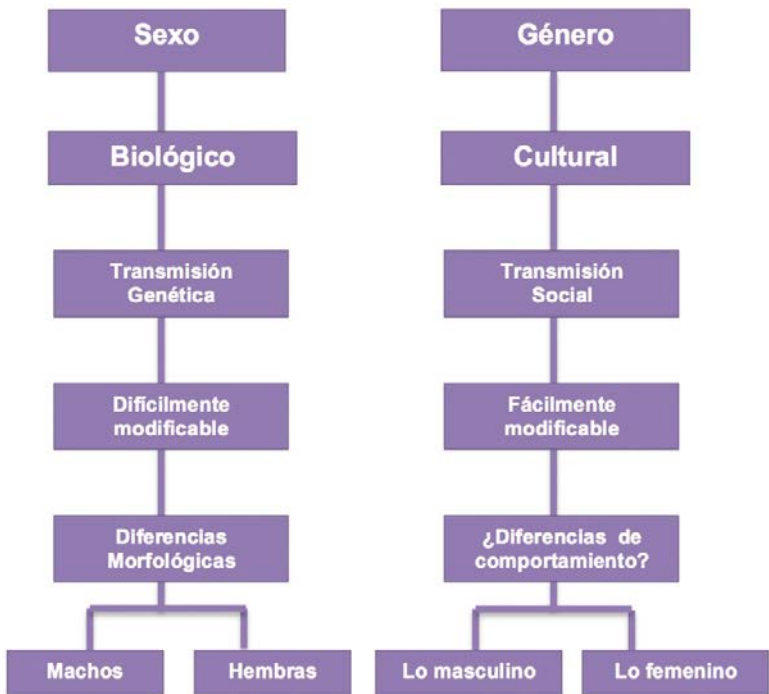
5 En el Glosario de términos se definen todos estos conceptos.



La especialización de tareas en función del sexo, se convierte en desigualdad para las mujeres al ser relegadas a trabajos menos valorados socialmente o no remunerados, en espacios despojados de poder y recursos. Se atribuye a las mujeres como función primordial el cuidado de personas dependientes y el espacio doméstico mientras los hombres se ubican en el ámbito de lo público.

Socialmente esta división sexual del trabajo se traduce en desigualdad y discriminación para las mujeres. La valoración social, económica y el menor reconocimiento de las tareas adjudicadas a las mujeres reduce su autonomía y poder de decisión.

SISTEMA SEXO GÉNERO



2



“Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo, se pone en peligro el propio desarrollo y si las estrategias encaminadas a reducir la pobreza no potencian a las mujeres, no lograrán beneficiar a toda la sociedad”.

Informe sobre Desarrollo Humano, PNUD, 1997

Diagnóstico Conocer para actuar

FICHAS

Ficha 2	Diagnóstico
---------	-------------



2. Diagnóstico. Conocer para actuar⁶

La información que manejaremos parte en gran medida de las matrices de planificación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y se sitúa en el contexto de la firma y puesta en marcha de dos Convenios de Cooperación cofinanciados por la AECID para el periodo 2008-2012, uno para América Latina y otro para África Occidental y el Mediterráneo.



La Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO gestiona un volumen importante proyectos y fondos; según los datos de la Memoria Integrada de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO 2010⁷, se ha gestionado 148 proyectos de cooperación, que se clasifican de la siguiente manera: fortalecimiento de organizaciones sindicales; derechos humanos y sindicales, 66, inversión en el ser humano; educación, formación e igualdad de oportunidades 40; desarrollo rural - desarrollo sostenible 30; cobertura de necesidades sociales básicas 12. Por último se citan los 24 proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo, 22.

⁶ Ver ficha nº 2 El diagnóstico conocer para actuar.

⁷ Datos del volumen de proyectos gestionados durante 2010. Anualmente la Red de Fundaciones-Paz y Solidaridad publica una memoria de actividad. Pueden consultarse en <http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/>



2 Diagnóstico Conocer para actuar

Los proyectos tienen un componente de formación y asesoramiento sindical y técnico y apoyo para la creación de gabinetes técnicos, jurídicos y de comunicación, así como para la realización y edición de estudios. Con el acompañamiento de la Secretaría de Cooperación, la colaboración de diversas Secretarías Confederales y las aportaciones de las organizaciones federales y territoriales de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad - Comisiones Obreras.

En la mayoría de los países y en concreto en los perceptores de ayuda para la cooperación sindical internacional las condiciones económicas de las mujeres son inferiores a las de los hombres, y las políticas de ajuste estructural aplicadas por el neoliberalismo han agravado las condiciones de vida y empleo de las mujeres.

Las mujeres no gozan realmente de las mismas oportunidades que los hombres en ninguna parte del mundo y siguen luchando por obtener igualdad, respeto, dignidad, desarrollo, equidad, salud, seguridad social, bienestar y paz.

Las mujeres luchan por salir de situaciones de pobreza extrema, teniendo que hacer frente a condicionamientos culturales, históricos, económicos, religiosos y de todo tipo que padecen dentro de una estructura social androcéntrica.

Por ello, desde la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, tratamos de poner en marcha mecanismos que nos ayuden a incidir en la corrección de esta situación que es un atentado contra los DDHH.

Queremos que a través de acciones de sensibilización y formativas, las mujeres de las organizaciones sindicales con las que cooperamos, tomen conciencia de género y reivindiquen sus derechos.

2.1. Análisis de las Actuaciones de Cooperación Sindical Internacional de Comisiones Obreras desde la perspectiva de género

Con la información recogida en las matrices de planificación fuimos verificando las Áreas Geográficas en las que trabajamos, los objetivos de género que eran comunes a un importante número de actuaciones y las acciones que las organizaciones planteaban para alcanzarlos.

Tras el análisis desde la perspectiva de género, con la información aportada por la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad hemos elaborado una tabla donde podemos observar posibles aspectos a mejorar en la aplicación del modelo GED en la Cooperación Sindical Internacional de CCOO.

Así pues en la tabla que incluimos a continuación se sistematiza la información aportada por las organizaciones territoriales y federales de CCOO que trabajan en proyectos de cooperación sindical.



TABLA DATOS DE LA RED DE FUNDACIONES PAZ Y SOLIDARIDAD

ORGANIZACIÓN	ÁMBITO GEOGRÁFICO	OBJETIVOS	ACCIONES
ANDALUCIA	1,2	1, 1.2,1.3, 2, 5	1,2,3,4
ARAGÓN	2,3	1.1,1.2	1,2,4
CANTABRIA	2,3		1
CASTILLA LA MANCHA	1,2,3	1,1.2	1
CATALUÑA	3, 2	1,1.3, 2, 5	1, 3
EUSKADI	2	1.2	2
EXTREMADURA	3,2 1,	1.3, 4	
MADRID	2, 3	1, 1.3	1, 4
NAVARRA	2	1.1,1.2,2.2	1,2
PAIS VALENCIA	2	1.2,1.3,2,2.2	2,1,4
COMFIA	2	4	3
ENSEÑANZA	1.2, 2	1.1, 1.3, 2	1,4
FEAGRA	2	4	3,4
FECOHT	2	4	3,4
INDUSTRIA	2	1.1, 4	1, 3
FITEQA	2	4	3
FSC	1,2	1.3	3,4
FPS Serafín Aliaga	1,2	1, 1.1, 1.3, 2.2, 4, 4.1, 4.2, 5	1, 3, 4

Leyenda de la tabla de Cooperación y Género de la Red de Fundaciones Serafín Aliaga:

Ámbito Geográfico: 1 África, 2 América, 3 Otros

Tipología de objetivos.

- 1.Empoderamiento:
 - 1.1. Presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.
 - 1.2. Acceso a los recursos. Gestión de los recursos. Defender los derechos económicos.
 - 1.3. Apoyar el fortalecimiento de las estructuras sindicales de género.
- 2. Combatir todo tipo de discriminación. Firme apuesta por el empleo decente.
 - 2.1. Impulsar la implicación de las organizaciones sindicales en la defensa del reparto equitativo de tareas que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - 2.2. Prestar atención a los proyectos de salud laboral para garantizar la perspectiva de género y la consideración a las especificidades de la salud de las mujeres.
- 3. Prevención y atención en violencia de género.
- 4. Incidir para mejorar la legislación internacional y/o nacional en materia de igualdad de oportunidades.
 - 4.1. Diálogo Social
 - 4.2. Negociación Colectiva
- 5.Transversalidad de las políticas de género en todas las acciones de cooperación sindical para desarrollo.

De la información obtenida cabe comentar los siguientes aspectos:

La Red de Fundaciones Paz y Solidaridad tiene proyectos de cooperación prioritariamente en América Latina y en África Occidental y Mediterráneo.

Sobre los objetivos detectados en este análisis constatamos que:

- La totalidad de nuestros proyectos desarrollan el **Objetivo 1**: Empoderamiento, es decir, contribuimos al fortalecimiento de las personas con las que trabajamos, en el convencimiento de que son sujetos de derechos. Para que este fortalecimiento sea consecuente tenemos que aplicar la transversalidad de género, partiendo de la situación de inferioridad y subordinación en la que el sistema patriarcal coloca a las mujeres.
- Respecto al **Objetivo 2**: combatir las discriminaciones, no podemos olvidar que la discriminación por razón de género, arrastra o lleva implícitas otras.
- **Objetivo 3**: combatir la violencia de género. A la vista de los acontecimientos que se suceden en todo el mundo, algunos de tanta gravedad como los femicidios de Guatemala y México; detectamos la necesidad de implementar la lucha contra la violencia de género y así recogerlo en nuestros proyectos.
- **Objetivo 4**: incidir para mejorar la legislación en materia de igualdad de oportunidades: solo se contempla en 3 proyectos. Este objetivo se vincula a la lucha política y sindical para mejorar la situación de las mujeres en el mundo laboral
- **Objetivo 5**: transversalidad de las políticas de género en todas las acciones de cooperación sindical. Es preciso valorar y analizar las consecuencias que para las mujeres tienen las acciones que planteemos y como al apoyar a las organizaciones sindicales con las que cooperamos la posición de las mujeres en las mismas se ve reforzada.

Los métodos de análisis y evaluación de la cooperación sindical de CCOO combinan los modelos MED y GED, se observa que se debe incrementar la participación y el análisis conjunto con las contrapartes.

A la vista de la información recogida en la tabla podemos citar como logros los esfuerzos de la cooperación sindical de CCOO por fomentar el empoderamiento de las mujeres y transversalizar el género en todas las acciones y como aspectos a mejorar debemos incrementar los esfuerzos por combatir la discriminación y la violencia de género así como la incidencia político sindical para mejorar la legislación internacional en materia de igualdad.

En los proyectos de fortalecimiento de las organizaciones sindicales prestaremos una especial atención a la planificación y en el seguimiento en las actuaciones específicas de género a fin de incrementar su impacto.

2.2. La desigualdad en cifras

Son múltiples los aspectos que inciden en la desigualdad de género, entre ellos la división sexual del trabajo.

Las sociedades hacen una división sexual del trabajo, de esta manera organizan las funciones de cada género, adjudicando diferentes papeles y tareas a hombres y a mujeres.

Se atribuye un mayor valor al trabajo desempeñado en el espacio público ocupado mayoritariamente por hombres que lleva aparejado un mayor reconocimiento social, político y económico, dejando el espacio de lo privado a las mujeres.

En la valorización del trabajo cabe distinguir entre⁸: **Trabajo productivo, Trabajo reproductivo y Trabajo comunitario.**

En el trabajo remunerado hay actividades típicamente masculinas y otras consideradas femeninas que, generalmente, están menos valoradas y peor remuneradas.

Las desigualdades y las discriminaciones de género tienen su base en la división sexual del trabajo y en la valoración que se hace de estos trabajos con una directa repercusión en la situación económica de las mujeres.



⁸ Consultar la definición de estos términos en el glosario de esta obra.

Este sistema ha mantenido a ambos géneros encasillados socialmente, perjudicándoles. A los hombres se les ha privado de la posibilidad de dar y recibir afecto, de gobernar la marcha de la unidad familiar en lo cotidiano, de participar de forma activa en la formación y crecimiento de los hijos e hijas y se les ha presionado para ser fuertes, insensibles, y no se les ha permitido ser afectivos ni compartir la responsabilidad del cuidado.

Secularmente a las mujeres se les ha obstaculizado la posibilidad de compartir el espacio público, el empleo y por tanto el prestigio social y la independencia económica.

A ambos se les hace muy difícil conciliar la vida familiar y personal con la laboral, a pesar de los avances normativos y de la negociación colectiva.

No es una frase hecha que la pobreza en el mundo tiene rostro de mujer.

La división sexual del trabajo y el reparto de los espacios, implica división entre lo público y lo privado y se traduce en desigualdad para las mujeres.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el trabajo decente se define como:

“OPORTUNIDADES PARA QUE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES PUEDAN CONSEGUIR UN TRABAJO DECENTE Y PRODUCTIVO EN CONDICIONES DE LIBERTAD, EQUITAD, SEGURIDAD Y DIGNIDAD HUMANA”.



Esta definición de trabajo decente nos pone sobre aviso de que algo no funciona en la adjudicación de roles y tareas para la producción de bienes y servicios, es decir, no se incluye en la capacidad de “vender” fuerza de trabajo, todo lo relativo al ámbito del “cuidado”, de la alimentación, administración, atención sanitaria y todo aquello que las mujeres han realizado históricamente sin remuneración, con su “doble jornada” cuando trabajaban fuera del hogar o su invisibilización cuándo no lo hacían.

Hemos podido constatar que las cifras de pobreza femenina son preocupantes así:

- Las mujeres constituyen el 70 % de los 1.400 millones de pobres absolutos del mundo (OIT).
- Las posibilidades de que una mujer al llegar a la ancianidad viva en pobreza son mayores que las de los hombres (OIT).
- Dos terceras partes de los 876 millones de analfabetos del mundo son mujeres (Naciones Unidas)
- De los 121 millones de niños y niñas no escolarizados en el mundo, 65 millones son niñas. (UNICEF)
- Los hijos de madres que han recibido educación tienen más probabilidades de ir a la escuela.
- Las mujeres tienen menos acceso que los hombres a la formación continuada en las empresas (OIT)
- De las 530.000 mujeres muertas al año durante el embarazo o parto, la mayoría (3/4) se podrían evitar con intervenciones de bajo coste.
- La labor no remunerada de las mujeres representa un tercio de la producción económica mundial. (Naciones Unidas)
- Las mujeres constituyen el 60 % de los 550 millones de pobres que trabajan. (OIT)
- Las mujeres desempeñan la mayor parte de los trabajos mal pagados y menos protegidos (OIT)
- Globalmente, las mujeres ganan entre un 12 % y un 60 % menos que los hombres y desempeñan tan sólo el 1 % de los cargos directivos (OIT)
- Aumenta el número de mujeres que emigran, tanto legal como ilegalmente, en circunstancias de vulnerabilidad, explotación y abusos. (OIT)
- Sólo el 2% de las propiedades del planeta pertenecen a las mujeres y son mayoritariamente las mujeres las que viven por debajo del umbral de la pobreza en todo el mundo.

La brecha salarial

Sirva de ejemplo sobre el alcance mundial que tiene la discriminación por razón de género los datos sobre la brecha salarial de 2007-2008 que facilita la CSI y que también denuncia la OIT “En todos los países, hay una diferencia importante entre el nivel de ingresos de hombres y mujeres” (OIT, 1998).

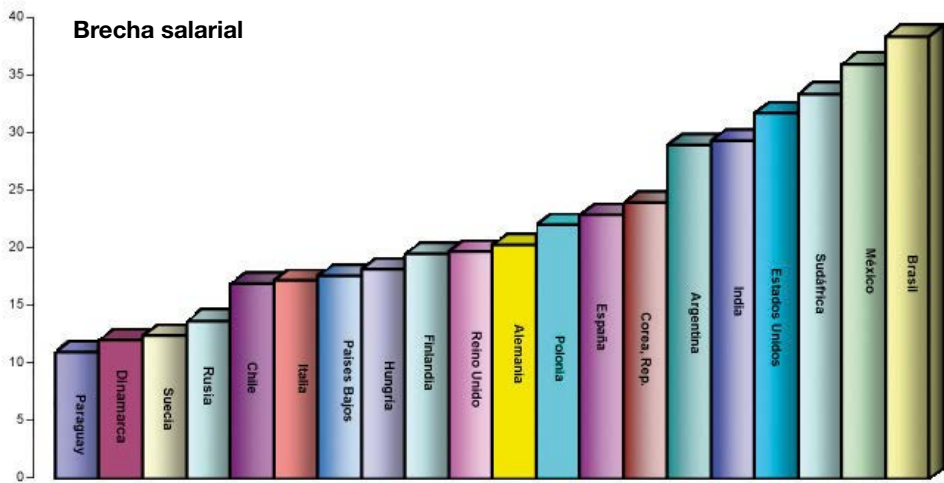
Brecha salarial de género 2007-2008

País encuestado	Media de la brecha salarial (%)
Alemania	20,4
Argentina	29,0
Brasil	38,5
Chile	17,0
Corea, Rep.	24,0
Dinamarca	12,1
España	23,0
Estados Unidos	31,8
Federación Rusa	13,8
Finlandia	19,6
Hungría	18,3
India	29,4
Italia	17,3
México	36,1
Países Bajos	17,7
Paraguay	11,1
Polonia	22,1
Reino Unido	19,8
Sudáfrica	33,5
Suecia	12,5

CSI: (Desigualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales)

Hay desigualdad y discriminación en los ingresos por trabajo de hombres y mujeres y esto afecta al tiempo trabajado y a los sectores en los que se hace, produciéndose una segregación ocupacional y sectorial.

El sistema machista patriarcal coloca a las mujeres en situaciones de riesgo laboral, reconocidas y no reconocidas como tales.



CSI: (Desigualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales)

2.3. Conclusiones

A la vista de los datos de este diagnóstico podemos concluir que **las mujeres afrontan discriminación en aspectos decisivos para la vida y el ejercicio de los derechos humanos. Padecen una doble discriminación la laboral y la social.**

Por el hecho de ser mujeres un porcentaje importante de la población sufre discriminación en el reparto de la riqueza y del poder, lo que implica que:

- Las mujeres tienen un menor acceso a la educación
- Las especificidades y necesidades de salud de las mujeres no son en muchos casos tenidas en cuenta
- Se dificulta en demasiadas ocasiones el acceso y la promoción en el empleo
- Una parte del trabajo que hace que el mundo funcione, en concreto todo lo referido a los cuidados ni se computa como trabajo ni se retribuye y es generalmente adjudicado a las mujeres.

Las mujeres sufren violencia de género y acoso sexual y por razón de género en mayor medida que los hombres, son víctimas de situaciones de violencia extrema en todas las partes del mundo y en especial en las zonas de conflicto, en los estados con mayores déficits democráticos.

Desde CCOO reclamamos igual salario por trabajo de igual valor e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso, promoción, permanencia y salida en la vida laboral de las mujeres.

El compromiso de CCOO con la lucha de las mujeres y la globalización de los derechos viene de lejos, La Conferencia “CCOO un espacio sindical de hombres y mujeres” celebrada en 1993, supuso un punto de inflexión en la reflexión teórica y la asunción del análisis de género. Dicho compromiso se ha plasmado en propuestas concretas y planes de igualdad, tanto al interno del sindicato como en el Diálogo Social y la Negociación Colectiva. Particularmente en lo referente al acceso, la permanencia y la salida del mercado laboral, igual consideración para el trabajo de igual valor, a la lucha contra la brecha salarial y la discriminación laboral y social.

La sindicalización de mujeres hará sin duda más fuertes, democráticas y representativas a las organizaciones sindicales con las que cooperamos y en este sentido hacemos nuestra la propuesta sindical de **SINDICATOS PARA LAS MUJERES Y MUJERES PARA LOS SINDICATOS.**

Vencer la discriminación por razón de género es un requisito indispensable para alcanzar objetivos sindicales, de desarrollo y de fortaleza democrática.

La igualdad de género no es solo una cuestión de justicia, que lo es, es ante todo una cuestión de estrategia para conseguir que el mundo de valores y derechos por el que apuesta el sindicalismo democrático sea cada día más posible.

En el momento actual de crisis mundial económica, alimentaria y financiera aunque mujeres y hombres afrontan situaciones de extrema dureza y vulneración de derechos laborales, las mujeres continúan siendo objeto de discriminación por razón de género; en la Gaceta Sindical de la Confederación Sindical de CCOO⁹ se nos informaba de que "...el salario medio anual de las mujeres en España tendría que incrementarse un 28% para equipararse al de los hombres. Esto se traduce en que una mujer tiene que trabajar 102 días más que un hombre para ganar el mismo salario." Y en el caso de Europa "las mujeres tienen que trabajar para conseguir el mismo salario/hora que ganaron los hombres en 2011... 62 días más" Ante esta situación las propuestas de CCOO son:

- Fijar criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
- Implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación.
- Establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas.
- Inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores).

No se nos escapa que quienes mayor responsabilidad han tenido en desencadenamiento de la crisis, es decir, los mercados y la mala gestión de los mismos, así como, un sistema financiero y fiscal injusto e insolidario intentan aprovechar la tesitura para imponer recortes que suponen un claro detrimento de derechos y una amenaza para el estado de bienestar nunca alcanzado del todo y cuyos avances se han debido a esfuerzos de negociación complejos y generosos por parte de la clase trabajadora y sus representantes.

9 Gaceta Sindical de la Confederación Sindical de CCOO, nº85. Marzo 2012 [http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub58043_Gaceta_Sindical_\(Edicion_especial_n_85\)_Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub58043_Gaceta_Sindical_(Edicion_especial_n_85)_Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres.pdf)



Sabemos por experiencia que la conquista de derechos en general y los de las mujeres en particular son el fruto de una justa y larga revolución que no podemos permitir que se vea en retroceso en función de falaces argumentos, no es verdad que los pueblos con menos derechos y recursos superen mejor las crisis que aquellos que sitúan en el centro de sus políticas, la defensa y el respeto por los derechos de su ciudadanía.

La crisis no puede constituirse en el pretexto para atacar los servicios públicos y menospreciar los derechos humanos, debemos priorizar el mantenimiento de políticas públicas que garanticen las pensiones, la educación, la sanidad y el empleo, tanto en España como fuera de nuestro país, nuestro compromiso continúa siendo la globalización de derechos desde la apuesta por la cooperación al desarrollo y la solidaridad internacional.

Sabemos que hay alternativas antes de incumplir nuestros compromisos en la lucha contra la pobreza y la desigualdad y estas pasan por la reforma tributaria y fiscal, recortar gastos militares o la inversión en el rescate a entidades financieras, cuya redistribución de riqueza en muchos casos es nula.

3



“El feminismo es una linterna, su luz es la justicia que ilumina las habitaciones oscurecidas por la intolerancia, los prejuicios y los abusos”.

(Nuria Varela)

Marco de Referencia

FICHAS

Ficha 3	Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.
Ficha 4	El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012
Ficha 6	Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas
Ficha 7	Convenios de la OIT
Ficha 8	Consenso de México.
Ficha 9	Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979
Ficha 11	Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género y Plan de Acción CSI



3. Marco de Referencia¹⁰

La cooperación sindical internacional de Comisiones Obreras se fija en los documentos congresuales y órganos de dirección de Comisiones Obreras.

Formamos parte activa de la Confederación Europea de Sindicatos y de la Confederación Sindical Internacional.

El otro plano de referencia tiene que ver con el marco normativo autonómico, nacional e internacional.

Comisiones Obreras desde la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional garantiza el compromiso solidario de nuestro sindicato con los trabajadores y las trabajadoras que atraviesan situaciones de especial dificultad y precisan del apoyo de nuestra organización.

La solidaridad y los derechos son los ejes de identidad de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, creada por CCOO para cooperar en el desarrollo económico y social de los pueblos, en la promoción de los derechos humanos y en la lucha contra la pobreza, para fortalecer el sindicalismo de clase y democrático, así como para sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras de España acerca de los problemas económicos, sociales y laborales del mundo e implicarles en acciones de solidaridad y cooperación sindical internacional.

Trabajamos junto a las organizaciones y a las personas con las que cooperamos en América Latina, en el Magreb, en Próximo Oriente y en África Occidental, para que puedan ejercer el derecho a vivir con dignidad, y a defender sus derechos económicos, sociales y culturales, favoreciendo en esta tarea la implicación solidaria de trabajadores y trabajadoras españolas, con el firme convencimiento de que desde la cooperación Norte/Sur, otro mundo más justo es necesario. CCOO trabaja por un cambio de modelo de desarrollo económico y social más justo equilibrado y sostenible.

10 Ficha nº 3 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.
Ficha nº 4 El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012
Ficha nº 6 Ámbitos de Igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas
Ficha nº 7 Convenios de la OIT
Ficha nº 8 Consenso de México.
Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979
Ficha nº 11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género
CCOO. Confederación Sindical. 1ª Conferencia CCOO. un espacio sindical para hombres y mujeres : balance aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CCOO.. -- DOCUMENTO. -- [S.l. : s.n.], 1993.



Comisiones Obreras incorpora el concepto de solidaridad ligado a la cooperación sindical y a la lucha del sindicalismo de clase y democrático en España, en defensa de los derechos laborales y sindicales a nivel internacional, como parte de la lucha por la igualdad, la democracia y los derechos humanos.

CCOO desde la solidaridad y la cooperación sindical internacional incide política y sindicalmente para cambiar el actual modelo de desarrollo.

- Es necesario construir a escala mundial un modelo de desarrollo más justo y viable, en el que el crecimiento económico corra parejo con la articulación democrática de la sociedad, con la equidad de género, la sostenibilidad, la libertad humana y el respeto a las diferentes culturas.
- Considerar el trabajo y el acceso al mismo en condiciones que permita a los/as trabajadores/as y sus familias vivir con dignidad, como elemento clave en la perspectiva de un desarrollo humano sostenible.
- Propugnar la proyección política y social de las organizaciones sindicales como agentes imprescindibles en un estado de derecho, en la exigencia del respeto y la vigencia de los derechos.
- Apoyar el protagonismo y el fortalecimiento de las organizaciones del Sur, que enraizadas en su sociedad cumplen un rol de representación y apoyo de la gente en los procesos de desarrollo promovidos por ellos mismos.
- Desarrollar un modelo de cooperación en el que la transparencia, la profesionalidad, la eficacia y la permanente reflexión autocrítica sobre el trabajo realizado sean los ejes de mejora organizativa compartidos con nuestras contrapartes.

- Partimos de la propia fuerza de las trabajadoras y los trabajadores y sus organizaciones sindicales, optando por la cooperación con organizaciones contrapartes locales autónomas a quienes se estimula a buscar cooperación también con otras organizaciones.

Compartimos estos principios y valores con nuestras contrapartes en el Sur, actualizando permanentemente esta política en base a los nuevos desarrollos, de las condiciones locales cambiantes y de las aspiraciones justas que tienen mujeres y hombres para su propio futuro. Además, trabajamos estrechamente con otras organizaciones y redes en el Norte que actúan a partir de los mismos principios.

La transversalidad de género está presente en todas nuestras políticas y actuaciones, constituyéndose en un elemento fundamental de nuestro marco de referencia, junto a las acciones específicas dirigidas a garantizar la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones en las organizaciones sindicales.

Hacemos nuestra la propuesta del **Foro de Mujeres de Accra** que aconsejó seguir la recomendación de la reunión del Grupo de Expertos sobre Financiación para la Igualdad de Género de las Naciones Unidas que exhorta a los gobiernos a alcanzar de la AOD para la igualdad: el 10% antes de 2010 y el 20% para 2015.

En Comisiones Obreras entendemos que los derechos de las mujeres son derechos humanos y por lo tanto su defensa es una cuestión sindical y de justicia.

Se incorpora a nuestro marco de referencia La Declaración Universal de los DDHH (1948), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), que dice textualmente: “**Los Derechos Humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos universales.** La plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los planos nacional, regional e internacional, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de la comunidad internacional” Artículo 18.

Desde la convicción de que aunar esfuerzos tiene un efecto multiplicador de la eficacia de las acciones de cooperación, realizamos acciones unitarias en la lucha contra la pobreza y por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio con otras organizaciones de la sociedad civil.

En el ámbito nacional la Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras forma parte de las siguientes organizaciones:

- Plataforma 2015 y más.
- Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, y su “Grupo de Género y Desarrollo”.
- La Alianza Española Contra la Pobreza



3
Marco
de Referencia

Participamos institucionalmente en:

- El Consejo de Cooperación Internacional al Desarrollo
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.¹¹ AECID. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo / MAEC
- Agencias o direcciones de cooperación para el desarrollo de las CCAA; y los Institutos o entes autonómicos de la mujer.
- Administraciones locales y Fondos locales de cooperación.

Desde la activa participación institucional de CCOO en el Consejo de Cooperación Internacional al desarrollo, insistimos en la necesidad de aplicar políticas coherentes y mejorar la coordinación entre los diferentes niveles de la administración.

¹¹ Participamos activamente en los grupos de trabajo del Consejo de Cooperación entre los que se incluye el Grupo de Cooperación y Género

3.1

Marco Normativo

“Me declaro en contra de todo poder cimentado en prejuicios aunque sean antiguos”.

(Mary Woollstonecraft)



3.1. Marco Normativo¹²

Hemos dividido el Marco Normativo en: La Declaración de París, Marco Normativo Internacional (3.1.1), Marco Normativo Nacional (3.1.2) y Marco Normativo Autonómico (3.1.3)

Una mirada de género sobre la eficacia de la ayuda en la Declaración de París (2005)¹³

Las organizaciones feministas, parte integrante de la sociedad civil, plantearon numerosas críticas al espíritu general y a los mecanismos de implementación de la Declaración de París (DP) sobre la eficacia de la ayuda (EA).

En general se puede argumentar que *la DP es ciega al género*, por lo cual todas sus recomendaciones carecen de la capacidad necesaria para transversalizar el enfoque de género en la aplicación de los criterios, por otro lado necesarios, de mejora en la eficacia de la AOD.



¹² Ficha nº 3 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.

Ficha nº 4 El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012

Ficha nº 7 Convenios de la OIT

Ficha nº 8 Consenso de México

Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

¹³ Declaración de París texto integro en siguiente enlace: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/56/34580968.pdf>

En función de los cinco principios que constituyen el esqueleto estructural de la gestión de la ayuda, la crítica se puede resumir así:

PRINCIPIOS	PLANTEAMIENTO CRÍTICO
1 Apropiación: Los países socios ejercen su liderazgo en la formulación de la agenda para el desarrollo.	1 Este concepto debería incluir prioritariamente la opinión y participación de la ciudadanía organizada, que debería tener espacios reconocidos de interlocución con los gobiernos para incidir en la definición de las políticas para el desarrollo. Se pone en evidencia que no necesariamente la apropiación gubernamental recoge las exigencias y prioridades de la sociedad civil. Se tiene que garantizar la complicidad de todos los actores sociales para que puedan determinar los programas de los que serán beneficiarios.
2 Alineación: Los donantes basan todo su apoyo en las estrategias, instituciones y en los procedimientos nacionales de desarrollo de los países socios.	2 Se entiende la alineación como un concepto y una práctica conservadores que no contemplan la posibilidad de introducir nuevas prioridades junto a aquellas ya establecidas por los gobiernos receptores de la ayuda. Por lo tanto se institucionaliza la exclusión de lo que no esté incluido previamente en las políticas nacionales de cada país. Eso determina la necesidad de incluir la equidad de género con la contundencia requerida por las circunstancias de cada país.
3 Armonización: Las acciones de los/las donantes son más armónicas, transparentes y colectivamente eficaces.	3 El peligro que se pone en evidencia es la tendencia a la baja en la innovación de las propuestas de acciones para el desarrollo, determinada por la armonización con las políticas más conservadoras que reforzarían las condicionalidades, en lugar de corregir su carácter neocolonialista y reduccionista de los efectos positivos directos e indirectos de la AOD.
4 Gestión orientada a resultados: Todos los países administran los recursos y mejoran las tomas de decisiones orientadas a resultados.	4 Es importante determinar previamente en base a que indicadores se medirán los resultados y se propone el uso de los principios de los derechos humanos y de los derechos de las mujeres para evaluar las políticas y los programas de desarrollo implementados. Se trata de una doble debilidad tanto procedimental de trascendencia en la acción como ideológica.
5 Mutua responsabilidad: Donantes y socios se comprometen a hacerse mutuamente responsables por los resultados del desarrollo.	5 Desde la sociedad civil se ahonda en la necesidad de participación organizada e informada por parte de la ciudadanía, para que la responsabilidad sea verdaderamente exigible. Además se denuncia la imposibilidad de desligar el concepto de mutua responsabilidad de un “análisis de las políticas comerciales desde una perspectiva de género, así como de la relación entre las políticas de ayuda de los países donantes y sus vínculos con las políticas de comercio e inversión.” (AWID, 2008, Folletos informativos sobre la eficacia de la ayuda.) La aplicación de criterios de transparencia es fundamental.

La crítica aborda de forma similar también las nuevas modalidades de ayuda (apoyo presupuestario, enfoques sectoriales, documentos estratégicos para la reducción de la pobreza, fondos canasta y estrategia de asistencia conjunta). Éstas fueron planteadas razonablemente con la intención de sustituir la práctica de los proyectos individuales que dispersaban la ayuda, contradiciendo y anulando los propios resultados y mermando el impacto positivo deseado en el desarrollo de los países receptores. Pero sin una profunda democratización de los procesos de cooperación internacional y unas prácticas de diálogo y de acción más incluyentes de la sociedad civil y especialmente de las mujeres, la eficacia de la ayuda seguirá siendo débil. A su fracaso contribuirá también el hecho que los que determinaron la agenda misma de la DP y de los indicadores para medir la EA fueron los miembros de la OCDE, con indicaciones del Banco Mundial, que no tomaron en cuenta la necesidad inaplazable de incluir la visión holística de las mujeres sobre los efectos de la pobreza y del desarrollo que afectan de forma marcadamente diferente a los hombres y a las mujeres, a los niños y a las niñas.

La DP se preocupa por los mecanismos y las formas, no mide la eficacia de las políticas en sí respecto al desarrollo sino la eficacia de los mecanismos para implementar las políticas. Se reclaman, por lo tanto, también más claridad y transparencia sobre los impactos de los 5 principios analizados de la DP y procesos de evaluación independientes.



"La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe, la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de nacer con otro sexo". Amelia Valcárcel

3.1.1. Marco Normativo Internacional¹⁴

El reconocimiento de la dignidad y del valor de la mujer, así como de sus contribuciones, ha sido uno de los elementos principales que ha ido evolucionando en la agenda internacional. Así, el sistema de Naciones Unidas ha ido adaptando sus estructuras y su agenda con el objeto de dar respuesta a las necesidades y las problemáticas que han ido visibilizándose desde su creación en 1945.



Del marco normativo internacional destacamos:

- Naciones Unidas y las Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
- Unión Europea
- Organización Internacional del Trabajo
- Objetivos de Desarrollo del Milenio

¹⁴ Ficha nº 6 Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas.

Ficha nº 7 Convenios de la OIT

Ficha nº 8 Consenso de México

Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

En el ámbito internacional el marco normativo se configura en gran medida desde las iniciativas y propuestas de organizaciones internacionales con mandato específico para la igualdad de género dependientes de la ONU¹⁵ en unos casos y de la Comisión Europea¹⁶ en otros.

“Ser mujer en el primer mundo es difícil pero serlo en el resto del mundo es heroico”. Ángeles Perillán

3.1.1.1. Naciones Unidas y las Conferencias Mundiales sobre la Mujer¹⁷

En 1975, se celebró en México D.F. la primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer donde se proclamó este año como “Año Internacional de la Mujer”, bajo el lema “Igualdad, Desarrollo y Paz”. Desde entonces, se han convocado numerosas Conferencias Internacionales, en las que se elaboraron nuevas agendas mundiales en favor de las mujeres. En estas Conferencias quedó claro que ningún progreso era posible sin la participación plena y equitativa de mujeres y hombres en lo que respecta a la promoción de la paz, la protección del medio ambiente, el desarrollo sostenible, los derechos humanos, la población, la salud, la educación, el gobierno, el hogar y la sociedad civil.

Todas estas Conferencias se basan en la idea de que todo lo que beneficia a las mujeres redundará en beneficio del desarrollo y en la necesidad de incorporar la perspectiva de género a los programas, políticas y acciones de desarrollo realizadas por todos los actores del Desarrollo, tanto privados como públicos.

15 Las Agencias de la ONU con mandato específico de igualdad de género o desarrollo UNIFEM, INSTRAW, DAW, OSAGI, UNFPA, IANWGE y Departamento inter-agencial de mujeres, paz y seguridad, se integran en la nueva entidad de género ONU Mujeres creada el 2 de julio de 2010

16 Unidad de las Mujeres y el Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo de la Comisión Europea (DG DEV). Unidad de mujeres y desarrollo de Dirección General de Relaciones Exteriores de la Comisión Europea (RELEX).

17 Ficha nº 6 Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas.
Ficha nº 8 Consenso de México
Ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

CONFERENCIA	A DESTACAR
Primera Conferencia, México, 1975	Tres objetivos prioritarios: igualdad, desarrollo y paz
Segunda Conferencia, Copenhague, 1980	Garantizar acceso a la educación, al empleo y a servicios adecuados de atención a la salud para las mujeres
Tercera Conferencia, Nairobi, 1985	Los derechos de las mujeres son derechos humanos por lo tanto, las mujeres tienen derecho legítimo a participar en los procesos de toma de decisión y en la gestión de todas las cuestiones humanas.
Cuarta Conferencia, Pekín, 1995.	Surge La Declaración y la Plataforma de acción de Pekín con objetivos estratégicos y acciones. Se adopta el concepto de transversalidad de género y la necesidad de incluir la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las instituciones, políticas y acciones de los Estados miembros de las Naciones Unidas, detallando objetivos de equidad de género, orientados a alcanzar la autonomía y el empoderamiento económico y social de las mujeres. Reconoce que la discriminación de género constituye una amenaza para la salud de las mujeres y de sus hijos e hijas. Se establecen doce ámbitos prioritarios* La Conferencia destacó por su reconocimiento y aprobación de la importancia que tiene la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas de la cooperación al desarrollo, enfoque conocido como enfoque de Género en el Desarrollo o enfoque GED
Documento del 49º periodo de sesiones de la CSW45	Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10 (2005).
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979)	Menciona explícitamente los derechos reproductivos de las mujeres. Incorpora varios Convenios de la OIT relativos a la discriminación y la igualdad y afirma que las mujeres tienen igualdad de derechos para solicitar todo trabajo remunerado y a ser tratadas equitativamente en lo que respecta a la formación y a la promoción. Remuneración igual por hacer el mismo trabajo que un hombre y recibir la misma consideración de su empleador. Los Estados que han firmado la convención tienen el deber de educar y alentar el cambio en la vida de familia con el fin de compartir las responsabilidades en el hogar. Reconoce que las organizaciones, incluidos los sindicatos, pueden ayudar mediante la educación de sus miembros y fomentando el apoyo para lograr estos derechos concertados. El estado es responsable del bienestar de sus mujeres y por lo tanto debe tomar medidas para proteger sus derechos y corregir toda desigualdad.

* Se establecen doce ámbitos prioritarios: Mujer y pobreza. Educación y capacitación de la mujer. Mujer y salud. Violencia contra la mujer. Mujer y conflictos armados. Mujer y economía. La mujer en el ejercicio del poder y la toma de decisiones. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. Derechos humanos de la mujer. Mujer y medios de comunicación. Mujer y medio ambiente. Infancia niñas.

El artículo 10 de la Convención contra todas las formas de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW) (Naciones Unidas, 1992), recoge que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.¹⁸

ONU Mujeres

El 2 de julio de 2010 nace una nueva entidad de género en Naciones Unidas. **ONU Mujeres surge para respaldar el respeto de los derechos humanos de mujeres y niñas en todo el mundo.** Dependiendo directamente del Secretario General creada a través de la Resolución de la Asamblea General 64/289.

ONU Mujeres unifica las cuatro agencias que se ocupaban de las políticas de género en Naciones Unidas: La división para el adelanto de la mujer (DAW), La oficina del asesor especial en cuestiones de género y el adelanto de la mujer (OSAGI), el instituto internacional de investigaciones y capacitación para la promoción de la mujer (INSTRAW), el fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer (UNIFEM).

ONU Mujeres se centra en dos áreas fundamentales; el apoyo normativo para la formulación de políticas mundiales sobre igualdad de género y el apoyo a los Estados Miembros en las actividades operacionales de desarrollo para responder a sus necesidades sobre la igualdad y género. Se establece que se pondrán en marcha los mecanismos necesarios para prestar asistencia y apoyo para lograr todos los objetivos de la Declaración y la Plataforma de Beijing.

En la resolución fundacional se refieren a la eficacia, la rendición de cuentas y la transparencia en torno a cuatro aspectos: gobernanza, financiación, armonización e igualdad de género.

Se establece que la nueva entidad debe realizar consultas efectivas a la sociedad civil y una coordinación permanente con las Juntas Ejecutivas de Naciones Unidas para promover la coordinación en las actividades relativas a la incorporación de la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo.

18 Ver ficha nº6 Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas

“Porque hay una historia que no está en la historia y que sólo se puede rescatar escuchando el susurro de las mujeres”. Rosa Montero

3.1.1.2. Unión Europea

El concepto de igualdad y no discriminación es un principio fuerte en la normativa europea. El derecho de toda persona a la igualdad y a estar protegido frente a toda forma de discriminación, constituye un principio fundamental del Derecho Comunitario recogido tanto en el Tratado de la CE como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000). El proceso sufrido a nivel europeo viene acompañado por la evolución internacional, al asumir la Unión Europea (UE) los compromisos internacionales para promover el enfoque de desarrollo sostenible y la perspectiva de género en sus políticas de desarrollo. De esta manera, la igualdad de género ha pasado de ser invisible a ser un eje transversal en cada una de las actividades prioritarias para la ayuda al desarrollo de la Comunidad.

El **Tratado de Roma de 1957** estableció, en el artículo 119, actual 141, el principio de igualdad de retribución, entre mujeres y hombres, para el mismo trabajo o un trabajo de igual valor: “cada estado miembro garantizará..., la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.”

Este artículo ha generado un corpus legal de no discriminación que ha influido de manera determinante en la legislación de los diferentes países miembros.

Otro componente determinante es el concepto de *mainstreaming* o principio de transversalidad.

En la Comunicación de la Comisión Europea de 1996, se establecía “la estrategia de integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todas las acciones y políticas comunitarias”.

La igualdad y no discriminación por razón de género ha propiciado múltiples directivas comunitarias cuyos ámbitos de aplicación afectan al acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia y al ejercicio profesional (incluida la promoción), al acceso al asesoramiento y a la formación profesional, a las condiciones laborales y de empleo, incluidas las del despido y remuneración, a la afiliación a organizaciones sindicales, patronales o profesionales¹⁹.



19 Ver glosario de términos Directivas sobre la igualdad de trato.

La igualdad y no discriminación por razón de género está en la base de múltiples tratados, estrategias, planes y acciones²⁰

En 1999 entró en vigor el **Tratado de Ámsterdam de 1997** –tratado fundacional de la Unión– donde se incorpora al Derecho europeo el reconocimiento de la no discriminación, y se asume como un objetivo expreso de la Unión Europea (Art. 3.2.), que obliga a la UE –en todas las actividades que desarrolla– para cumplir con sus objetivos de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

En el Tratado de Ámsterdam se establecía que la Comisión Europea completaría la acción de los Estados miembros en cinco ámbitos, uno de ellos correspondiente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en referencia a sus oportunidades en el mercado de trabajo y al trato dentro del trabajo (Art. 137). Establecía también, que el Consejo podría adoptar medidas que garantizaran esto en temas de empleo y ocupación, incluyendo el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor (Art. 141.3). Igualmente se apuntaba que los Estados miembros tenían autorización para tomar medidas que facilitaran el ejercicio de la vida profesional al sexo menos representado o a evitar-compensar desventajas en la carrera profesional (Art. 141. 4).

La UE ha desarrollado y puesto en marcha diversos **Programas de Acción para la Igualdad de Oportunidades** cuatrianuales, cuyo objetivo ha sido promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Estados miembros. Estos programas, asumían las recomendaciones surgidas de las Plataformas de Acción de las Conferencias Mundiales de la Mujer. También han aplicado las políticas de igualdad dentro de los organismos de la Unión y sus políticas (mainstreaming), y muy especialmente a través de los Fondos de Cohesión Social (FSE) como es la iniciativa de empleo Equal.

Principios sobre la participación de la Mujer en el Desarrollo, de 1985

La primera resolución comunitaria sobre equidad de género en la Cooperación al Desarrollo fue adoptada en 1995, bajo la forma de Comunicación al Consejo y al Parlamento Europeos sobre la integración del género en la Cooperación al Desarrollo²¹, y la subsiguiente Resolución del Consejo de 20 de Diciembre 1995 sobre “La integración del Género en la Cooperación al Desarrollo”²².

20 Carta de derechos fundamentales de la UE, Artículo 13 del Tratado Constitutivo, Programa de acción comunitaria 2001-2006, decisión 2000/750/CE, El programa PROGRESS 2007-2013, Reglamento (CE) nº 806/200447, del Parlamento y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo, (21.4.2004). Jurídicamente vinculante. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo. (8.3.07). 7257/07 COM (2007) 100 FINAL y Documento de conclusiones del Consejo y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo (MD no: 67/7/07 REV7 DEVGEN. 04.05.2007).

21 Declaración política del CAD: “La igualdad entre hombres y mujeres. Hacia un desarrollo sostenible centrado en la persona”, Mayo, 1995.

22 COM (1995)423 de 18 de Septiembre, 1995

La primera resolución comunitaria sobre equidad de género en la Cooperación al Desarrollo fue adoptada en 1995.

Algunos principios del enfoque de esta resolución son:

- La integración de un análisis de género a lo largo del ciclo del proyecto.
- Participación equitativa entre mujeres y hombres en los procesos y los beneficios del desarrollo.
- La reducción de las desigualdades de género como una prioridad social.
- El análisis de las diferencias y las desigualdades entre mujeres y hombres como criterio central para la evaluación de los objetivos y resultados de la política y las intervenciones del desarrollo.

3
Marco
de Referencia

Directrices del Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE (CAD) sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Empoderamiento de las Mujeres en la Cooperación para el Desarrollo, de 1998.²³

Es uno de los documentos más importantes elaborados por el CAD. Se incide en:

- La igualdad entre mujeres y hombres como medio para mejorar la eficacia de la ayuda y conseguir un desarrollo sostenible.
- Un enfoque más integrado para analizar las causas estructurales de la desigualdad entre mujeres y hombres, y el desarrollo de estrategias para corregir estos desequilibrios.
- El empoderamiento de las mujeres para incidir en la toma de decisiones.
- Realizar un análisis de género en la elaboración y aplicación de políticas y proyectos de cooperación.

De forma específica, el Programa de Acción para la Integración de la Igualdad entre los sexos en todos los ámbitos de la cooperación al desarrollo (2001-2006)²⁴, establece como sus principales objetivos: la integración de la perspectiva de género en las seis áreas prioritarias²⁵ definidas en la cooperación al desarrollo de la CE; la consolidación de la integración del enfoque de género en proyectos y programas; y el refuerzo de la capacidad interna, los instrumentos y los métodos de la CE.

²³ Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre igualdad entre mujeres y hombres, Ministerio de Asuntos Exteriores, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional. Madrid, 1998.

²⁴ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre el Programa de Acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo. COM. 21 de Junio de 2001.

²⁵ Estas áreas son: las políticas macroeconómicas, la reducción de la pobreza y programas sociales en la salud y la educación; seguridad alimentaria y desarrollo rural sostenible; transporte; capacidad institucional, gobernabilidad y ley; comercio y desarrollo; integración regional y capacitación.

«No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente»
Virginia Woolf

3.1.1.3. Organización Internacional del Trabajo²⁶

El Plan de Acción para la igualdad de género de la OIT 2008-2009 promueve que la transversalidad de género se aplique en los cuatro objetivos estratégicos que guían la acción de la organización, también fundamentada en normas internacionales, empleo decente, protección social y diálogo social tripartito. Así como la ratificación de los convenios internacionales del trabajo prioritarios para la igualdad de género. El mismo Plan establece la “responsabilidad de la promoción de la igualdad de género y la incorporación de la dimensión de género en todos los acuerdos, programas y proyectos de cooperación técnica”, vinculando a esta responsabilidad al Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo de la organización (Partnerships and Development Cooperation Department).

El Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, se aprobó por el Consejo de Administración en marzo de 2001, desde entonces tiene un carácter bianual. Las medidas propuestas en los planes de acción han tenido por objeto lograr la introducción del análisis de género y la planificación de género en todas las actividades de la OIT, en todos los niveles (IFP/DIALOGUE-Herrell 2003).

La Declaración de Filadelfia de 1944 recoge la protección de las mujeres y el principio de salario igual por un trabajo de igual valor como campos que requerían una acción inmediata. Las Conferencias, Convenios y Recomendaciones han incluido la evolución social del principio de igualdad.

La Organización Internacional del Trabajo ha designado ocho Convenios²⁷ como inclusivos de principios y derechos fundamentales. Cuatro de ellos son específicos sobre la igualdad: igualdad de remuneración (núm. 100), sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111); sobre trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156) y sobre protección de la maternidad (núm. 183).

Existe una Oficina para la Igualdad de Género de la OIT que se ocupa de:

- Política de igualdad de género de la OIT. CIRCULAR NÚM. 564 Aviso del Director General 1999 (que complementa la Circular núm. 6/493 de 1993 sobre la igualdad de oportunidad y de trato para las mujeres).
- Plan de acción de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT 2000-2001 (1999); y sus sucesivos planes bianuales, en la actualidad: Plan de Acción sobre igualdad de género 2008-2009.

²⁶ Ficha nº 7 Convenios de la OIT

²⁷ Ficha nº 7 Convenios de la OIT

Destacando:

- Red de Género de la OIT (2007).
- Programa Internacional sobre “Más y Mejores Puestos de Trabajo para las Mujeres” (WOMEMP) dentro del Programa de Promoción de Género (GENPROM) “More and Better Jobs for Women and Men” (2005).
- Línea de “Cooperación Técnica, Género y Diálogo Social”, del Programa Info-focus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo.
- Campaña 2008-2009 “La igualdad de género en el corazón del Trabajo Decente”.

“Resérvate el derecho de pensar: incluso equivocarse es mejor que no pensar nada”. Hypatia

3.1.1.4. Objetivos de Desarrollo del Milenio

La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio fueron el resultado de la Cumbre del Milenio de septiembre de 2000 cuando los líderes mundiales se reunieron en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. La Declaración del Milenio esboza las principales preocupaciones de la comunidad mundial –la paz, la seguridad, el desarrollo, la sostenibilidad medioambiental, los derechos humanos y la democracia y establece una serie de objetivos, que se refuerzan los unos a los otros, para el desarrollo social.

Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio se basan en las principales metas y objetivos acordados en las conferencias de las Naciones Unidas del decenio de los noventa, y constituyen una agenda ambiciosa para la reducción de la pobreza y la mejora de los niveles de vida de todos los habitantes del planeta.

Objetivo 1:	Erradicar la pobreza extrema y el hambre
Objetivo 2:	Lograr la enseñanza primaria universal
Objetivo 3:	Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer
Objetivo 4:	Reducir la mortalidad infantil
Objetivo 5:	Mejorar la salud materna
Objetivo 6:	Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
Objetivo 7:	Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
Objetivo 8:	Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

En relación a la temática que nos ocupa el Objetivo tres (3) precisa:
Promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer

Concretando como Metas para 2005 y 2015: eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes del final de 2015.

Es una preocupación para Comisiones Obreras el lento ritmo al que se producen los avances para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria son: la capacidad para generar ingresos propios y controlar activos y recursos (autonomía económica), el control sobre su cuerpo (autonomía física), y su plena participación en las decisiones que afectan a sus vidas y a su colectividad, es decir, la autonomía en la toma de decisiones. Desde este punto de vista, debemos preguntarnos cuanto realmente se ha alcanzado, ya que, a modo de ejemplo, la enseñanza superior continúa siendo una meta difícil de alcanzar para las mujeres jóvenes de muchos países; las mujeres aún ocupan sólo el 16 por ciento de las bancas parlamentarias en todo el mundo y continúan siendo una pequeña minoría en los empleos asalariados en muchas regiones, a la vez que se encuentran sobre representadas en la economía informal.

Por otro lado, algunas de las medidas del “progreso” pueden tener resultados contradictorios para las mujeres, así por ejemplo, la participación de las mujeres en el empleo asalariado no agrícola, (uno de los cuatro indicadores del Tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio), simplemente muestra si la participación de las mujeres en dicho empleo ha aumentado o disminuido; no muestra en cambio las condiciones en las que trabajan las mujeres o las retribuciones por su trabajo. Si las mujeres se concentran en formas de empleo asalariado no agrícola mal remunerado y sin protección, entonces un aumento de su participación en este tipo de empleo no representa un aumento en la igualdad de género, por lo que los Proyectos de desarrollo no deben caer en engaños respecto a cómo se miden los mal llamados avances.

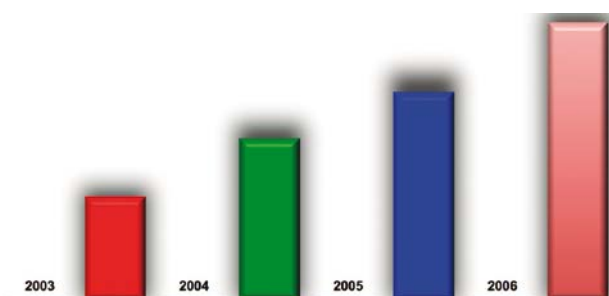


“Reconocer nuestra propia invisibilidad significa encontrar por fin el camino hacia la visibilidad.” Mitsuye Yamada.

3.1.2. Marco Normativo Nacional²⁸

La igualdad de género es una prioridad política en España, asumiendo la transversalidad o el mainstreaming de género como un elemento fundamental en la construcción de un estado democrático moderno comprometido con la justicia y la solidaridad.

Hay cifras a destacar en positivo, una de ellas el incremento de fondos destinados por la cooperación española a proyectos de género. Nuestra preocupación es si esta proporción ascendente se mantendrá a la vista de los recortes a la cooperación que se están produciendo con la excusa de la crisis.



AECI Evolución Cantidad de Euros para Proyectos de Género 2003-2006

Antes los últimos acontecimientos, como es la desaparición del Ministerio de Igualdad, es necesario reconsiderar si realmente sigue siendo la igualdad de género una prioridad política...

La normativa nacional de referencia para la cooperación de Comisiones Obreras y en concreto en Cooperación y Género es:

- Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998)
- El Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008
- El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012
- Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo de 2007)
- Leyes y planes sobre cooperación para el desarrollo de las Comunidades Autónomas.

²⁸ Ficha número 3, Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (22 de marzo de 2007)
Ficha número 4, Estrategia de Género en el Plan Director de la Cooperación Española
Ficha número 5, Red GEDEA



La igualdad y no discriminación es un principio fuerte en la normativa comunitaria europea y también en la normativa nacional, desde la Constitución de 1978, hace referencia expresa a la no discriminación en:

La Constitución Española de 1978, hace referencia expresa a la no discriminación

Artículo 9.2, “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que éste desarrolla su personalidad sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la efectiva participación de todos los ciudadanos en la organización política, económica, cultural y social del país”.

Artículo 14 establece “Todos los españoles son iguales ante la ley sin discriminación por razón de sexo, de raza, de nacimiento, de religión, de opinión o de cualesquiera otras condiciones personales o sociales”

El Artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995) recoge el derecho a “no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo...”)

En la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo, de 7 de julio de 1998, quedó establecido que la integración social de las mujeres y la igualdad de oportunidades es una de sus prioridades sectoriales. Esta idea se repitió en el Plan Director de la Cooperación Española 2001-2004 aprobado en noviembre de 2000, donde se establecía que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una de las tres estrategias de intervención horizontales de la cooperación al desarrollo.

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo de 2007) ha contado con las aportaciones y el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT en la Mesa de Diálogo Social en materia de empleo.²⁹

El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012

La Estrategia sectorial de Género de la Cooperación Española se fundamenta en los compromisos asumidos por España en la ratificación de los Convenios Internacionales establecidos en las Conferencias Mundiales de la ONU, la normativa de la Comisión Europea vinculante para los países miembros y las directrices, y recomendaciones emanadas del CAD-OCDE para la igualdad de género.

²⁹ Ver ficha nº3 Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo de 2007)

III PDCE 2009-2012 recoge en su articulado la importancia de tener una estrategia de género para alcanzar los objetivos y metas de la Cooperación española en este sentido cabe citar el subcapítulo 3.5. en el que adopta el enfoque de Género en desarrollo GED³⁰, en todas sus actuaciones y niveles desde la planificación estratégica a la programación, la gestión, el seguimiento y la evaluación. Este enfoque permite superar deficiencias del enfoque Mujer en Desarrollo MED.

En el subcapítulo 7.2.3. toma como referencia las Conferencias de ONU en Viena, en El Cairo y en Beijing, como pautas a seguir “en cuanto a considerar la igualdad de género como requisito para el desarrollo, la democracia y la paz, y la reivindicación de que los derechos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos también sean considerados como DDHH.” Y apunta la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas, planes y programas y en todas las actuaciones de cooperación para el desarrollo como prioridad horizontal para alcanzar la igualdad y la equidad de género, como objetivos para el desarrollo.³¹

A su vez, quedaron definidas diferentes líneas estratégicas por cada Objetivo, así como Actuaciones prioritarias, enfocadas en tres niveles, tres niveles de líneas estratégicas prioritarias, que están relacionadas con todos los objetivos específicos, como mecanismo para una efectiva integración del enfoque GED en las actuaciones de cooperación y así reducir las brechas de desigualdad y pleno cumplimiento de los derechos que conforman la ciudadanía de las mujeres.

En el subcapítulo 7.3.10. reitera la adopción del enfoque GED para una acción de mayor calidad y eficacia y propone “la construcción de la Red GEDEA³² de la Cooperación Española, como instrumento de armonización, coherencia de políticas y coordinación de actores nacionales, con los organismos internacionales y en los países socios y como plataforma de transferencia e intercambio de conocimiento, establecimiento de acuerdos y debates sobre lecciones aprendidas y avances en cuanto a GED y Eficacia de la Ayuda.”

30 Ver ficha nº1, Modelo GED

31 Ver ficha nº4, Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española

32 Ver ficha nº5, Red GEDEA

“Es interesante especular cómo se ha desarrollado que, en dos de las instituciones más misóginas, la iglesia y las cortes de justicia, los hombres son los que usan los vestidos.” Florynce Kennedy

3.1.3. Marco Normativo Autonómico

La diversidad de pueblos que componen el Estado Español también se evidencia en cómo su normativa autonómica recoge los aspectos de cooperación y género, la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO armoniza sus actuaciones con los requisitos que desde la administración que tienen como interlocutora se es demanda.



3.2

Marco Sindical

El discurso de los derechos de las mujeres está íntimamente ligado al de la libertad y la igualdad.

(Mahnaz Afkhami)

FICHAS

Ficha 8	Consenso de México
Ficha 11	Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género
Ficha 13	Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Ficha 14	Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género.



3.2. Marco Sindical³³

Comisiones Obreras hace suyos los principios sindicales de igualdad, no discriminación, solidaridad y lucha por el trabajo decente.

El marco sindical de la cooperación sindical internacional de Comisiones Obreras se determina en los documentos congresuales y en el Plan de trabajo de la Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional.³⁴

3
Marco
de Referencia

La Secretaría Confederal de Cooperación Sindical Internacional impulsa la creación de un grupo de trabajo de Cooperación y Género que entre otras tareas ha abordado la realización de esta Estrategia de Cooperación y Género.

Nuestro Plan de trabajo recoge diez áreas:

1. Consolidar la política de cooperación sindical internacional
2. Coordinación y fortalecimiento de la red de fundaciones paz y solidaridad
3. Incidencia política y sindical
4. CSI cooperación
5. Derechos humanos y sindicales
6. OIT y cooperación internacional al desarrollo
7. Cooperación y género
8. Migraciones y desarrollo
9. Comunicación, formación y estudios
10. Planificación y evaluación



³³ Ficha nº 13 Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Ficha nº 14 Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género.
Ficha nº 8 Consenso de México
Ficha nº 11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género

³⁴ Acceso a los documentos aprobados en el 9º Congreso Confederal de Comisiones Obreras
<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/173988.pdf>

En el apartado de Cooperación y Género, cuyos conceptos estratégicos son la lucha contra la discriminación y a favor de la igualdad de género, priorizamos abordar y modificar la división sexual del trabajo, trabajar en la defensa de los derechos humanos, los derechos de ciudadanía y conseguir mediante políticas de género transversales avanzar en el proceso de empoderamiento de las mujeres.

Entre nuestras actuaciones podemos destacar:

- Acciones de sensibilización y formación sindical, para acabar con la discriminación que padecen las mujeres por el hecho de serlo.
- Seminarios, jornadas, encuentros con las organizaciones sindicales con las que cooperemos.
- Implicar a las organizaciones que trabajan en cooperación para hacer avanzar la igualdad de género en sus proyectos de cooperación al desarrollo.
- Realizar formación en género que sea útil a las organizaciones cooperantes
- Realizar campañas de sensibilización y actividades de denuncia, fomentar una tolerancia cero hacia la violencia de género.
- Prestar especial atención a las situaciones de extrema gravedad como el caso del Femicidio en Guatemala y llevar a cabo campañas de sensibilización y actividades de denuncia
- Analizar y hacer el seguimiento desde la perspectiva de género a nuestros Proyectos, Programas o Convenios en base a los indicadores acordados en los documentos de los proyectos.
- Impulsar la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones de la red de fundaciones Paz y Solidaridad.
- Seguimiento del impacto de género en los proyectos de cooperación.
- Acompañar Campañas para: La emancipación de las mujeres y La consecución de los ODM y el trabajo decente.
- Sindicalización de mujeres para avanzar en igualdad.
- Defensa de DDHH de las mujeres.



Nuestros objetivos y prioridades son los de la Confederación Sindical de CCOO, y están en línea con los de la Confederación Sindical Internacional CSI y la Confederación Europea de Sindicatos CES organizaciones de las que formamos parte.

A partir del Congreso de constitución de la CSI en 2006, su Plan de Acción incluye prioridades para la agenda del movimiento sindical mundial que recogemos en la estrategia de género de CCOO:

- Empleo decente y cumplimiento de los ODM (incluido el fortalecimiento de los sindicatos en los países en desarrollo como forma de garantizar la democracia y el desarrollo).
- Erradicación del trabajo infantil.
- Combatir el VIH/SIDA.
- Resolución de conflictos a través del diálogo social y la negociación colectiva.
- Responsabilidad social de las empresas.
- Sindicalización de sectores vulnerables: mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes.
- Salud y seguridad en el trabajo y Protección Social.
- Resolución relativa al Trabajo Decente y la economía informal del 2002-CIT90

Con ITUC/CSI. Confederación Sindical Internacional y sus organizaciones regionales³⁵ mantenemos una línea de trabajo ligada a los objetivos que plantean las Secretarías de Cooperación y de Género y los Departamentos de Igualdad, así como las directrices recogidas en los siguientes documentos:

- Programa de Acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos (noviembre de 2007).³⁶ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf
- Declaración 'Invirtiendo en Trabajo Decente para las Mujeres' (febrero-marzo, 2008) http://pages.ei-ie.org/quadrennialreport/2008/upload/content_trsl_images/720/Joint_statement_on_equality-SP.pdf y Campaña mundial "Trabajo Decente, vida decente para las mujeres", 2008-2009. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_173359.pdf
- Declaración Sindical 53º Periodo de Sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas (marzo de 2009). http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Sp_ITUC_EI_PSI_Joint_Statement_2009.pdf
- Carta sobre la transversalidad de género CES (Charter on gender mainstreaming) (aprobada en el 11 Congreso, 2007). http://www.uil.it/pari_opportunit%20/Resolution%20Gender%20Equality%20Action%20Programme%20SPANISH%20-%20FINAL.pdf

35 CSA. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSI-AF. Confederación Sindical Internacional de África, CES. Confederación Europea de Sindicatos.

36 Ficha nº11 Programa de Acción; Igualdad de Género de la CSI.

La afiliación sindical de mujeres es prioritaria para contribuir a modificar la situación de desigualdad e injusticia que padecen las mujeres de manera global.

La afiliación sindical de mujeres³⁷ es prioritaria para contribuir a modificar la situación que se desprende de la siguiente información de la OIT:

El 54 % de mujeres está incorporado a la fuerza de trabajo, mientras que hay un 80 por ciento de participación masculina; lo que significa que **el mundo no está aprovechando las habilidades y el potencial del total de la población femenina.**

- Algunas mujeres han roto la brecha de los «muros y techos de cristal», sin embargo, en todo el mundo apenas tienen el 1 % de las posiciones ejecutivas. La mayor parte de ellas experimenta los efectos del llamado «piso pegajoso», que las mantiene en las escalas más bajas de su ocupación.

Debemos trabajar para una vez que las mujeres han roto el techo de cristal el sistema patriarcal dominante no haga prevalecer un nuevo techo de cemento.

- Más mujeres están creando sus propios negocios, y creando empleo. Pero la política y el entorno regulatorio e institucional, resulta con frecuencia poco amigable para las mujeres empresarias.
- Cada vez más, las mujeres están migrando –tanto legal como ilegalmente– en busca de empleo. Las mujeres trabajadoras migrantes se cuentan entre las más vulnerables y expuestas a la explotación y al abuso. El tráfico internacional de mujeres, niñas y niños, es uno de los problemas más serios.
- Las mujeres continúan teniendo menos acceso que los hombres a la adquisición de habilidades, conocimiento y aprendizaje para toda la vida. En un mundo que cada día está más dominado por la información y las tecnologías de comunicación, las desigualdades de género conducen a nuevas formas de exclusión social.
- La brecha de género perjudica a las mujeres cuando se retiran del trabajo, haciéndoles enfrentar un riesgo mucho mayor que el de los hombres frente a la drástica caída de los niveles de vida. Además, las mujeres constituyen la mayoría de la población de más de 60 años de edad en casi todos los países.

37 Les syndicats et les femmes CES http://www.etuc.org/IMG/pdf_TURKISH_5F.pdf

La brecha salarial y de género está convirtiéndose en una trampa de pobreza para las mujeres.

- Los hombres también están enfrentando una gran inseguridad en el empleo. En algunos países, las tasas de desempleo abierto son más altas para hombres que para mujeres y muchas de las nuevas oportunidades de trabajo son más accesibles para las mujeres.

Fuente: Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género OIT: <http://www.ilo.org>. Actualizado por TE. Aprobado por GT. 1 diciembre 2004.

Compartimos las necesidades detectadas en el Consenso de México³⁸

Reconocer el valor económico del trabajo doméstico y productivo no remunerado, procurar protección y apoyo para las mujeres que trabajan en el sector informal, particularmente en relación con los servicios de cuidado de niños y niñas y personas adultas mayores, e implementar políticas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, involucrando a hombres y mujeres en este proceso

Los nuevos modelos económicos y sociales que se están construyendo y en concreto las relaciones de trabajo deben garantizar los compromisos a favor de la equidad de género en el trabajo e incluirlo en el diseño de las políticas públicas de nuestros países a partir de un marco conceptual que tenga su base en los derechos humanos.

Asumimos como reivindicación sindical el Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.³⁹ En este artículo hay una apuesta clara por la defensa del derecho a un trato igualitario en todos los ámbitos laborales, apostando por aquellos aspectos que garantizan la no discriminación.

El peso de las relaciones de género es particularmente significativo en el mundo laboral donde las diferencias entre mujeres y hombres afectan al acceso a otros bienes fundamentales para la sobrevivencia y el bienestar.

³⁸ Ver ficha nº 8 Consenso de México.

³⁹ Ver ficha nº 9 Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.



“La vida es mucho más
pequeña que los sueños”.
(Rosa Montero)

Marco de Intervención

FICHAS

Ficha 1	Modelo Género en Desarrollo
Ficha 4	El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012



4. Marco de Intervención⁴⁰

Nuestro marco de intervención se vincula a los aspectos recogidos en el marco sindical, por tanto la metodología para alcanzar los objetivos, el sentido de nuestras líneas estratégicas y nuestras actuaciones prioritarias se cimientan en los siguientes conceptos estratégicos:

- Igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
- Discriminaciones directas e indirectas y medidas de acción positiva
- División sexual del trabajo
- Ciudadanía y derechos humanos
- Transversalidad y empoderamiento.

Nuestro marco metodológico gira en torno a los siguientes ejes:

- Transversalizar la igualdad de género en todas nuestras políticas.
- Apuesta firme por el empoderamiento de las mujeres.
- Lucha contra la pobreza y a favor de los derechos humanos.
- Respeto a la diversidad.
- Garantizar la sostenibilidad de las acciones.

Las actuaciones de Cooperación de Comisiones Obreras se caracterizan por la coherencia y el compromiso con la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Consideramos que en la base de la lucha por la igualdad debe situarse como elemento esencial la apuesta por el trabajo decente y con derechos, que tanto reivindicamos las organizaciones sindicales desde la certeza de que esa es la fórmula transformadora que hará posible sociedades más justas y democráticas.

Comisiones Obreras como organización sindical ubicada en la realidad, que desea transformar, se plantea ser propagadora de buenas prácticas en la lucha contra la discriminación que padecen las mujeres, optimizar los recursos disponibles y realizar un trabajo permanente para la obtención de nuevas vías que permitan seguir avanzando, trabajar con las contrapartes de manera seria, respetuosa y efectiva para aunar sinergias y vencer el pulso a la desigualdad.

⁴⁰ Ficha nº 1 Modelo Género en Desarrollo
Ficha nº 4 El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012

4.1

Objetivos

“El concepto de los derechos de las mujeres tiene sus raíces en la historia más que en la cultura”.

(Mahnaz Afkhami)



4.1. Objetivos⁴¹

Los objetivos de cooperación y género son una cuestión sindical y así se recoge en los documentos congresuales de la CSI, CES y CCOO, en este sentido impregnan los objetivos de la Estrategia de Cooperación y Género de CCOO.

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres y combatir todo tipo de discriminación es una meta sindical.

Los objetivos del programa de acción de la CSI para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los sindicatos se centra en⁴²:

- Organizar a las mujeres trabajadoras
- Garantizar la participación de las mujeres en el poder y las responsabilidades sindicales
- Apostar por la formación, información e investigación en materia de género
- Cooperación al desarrollo

Objetivos recogidos en el Plan de Acción de la CES⁴³

Objetivo 1: Incrementar la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones. Conciliación de la vida laboral y personal, acondicionar los tiempos sindicales y racionalizar las jornadas. Equilibrio entre afiliación y representación. Las planificaciones deben contemplar objetivos cuantificables, calendarios y evaluación.

Objetivo 2: Garantizar la transversalidad de género en todas las políticas sindicales y en la negociación colectiva. Recurrir a: la formación, campañas, estudios y estadísticas con datos desagregados por sexos y difusión y divulgación de la información.

Objetivo 3: Plena igualdad entre mujeres y hombres. Se evitará cualquier desequilibrio y se perseguirá toda forma de discriminación.

41 Ficha nº 11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género

42 Ver ficha nº11 Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género.

43 Ver ficha nº 12 Plan de Igualdad de la CES http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf
CADRE D'ACTIONS SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES http://www.etuc.org/IMG/pdf_Rapport_Final_Cadre_d_action_sur_l_egalite_des_genres_2009_FR.pdf
FRAMEWORK OF ACTIONS ON GENDER EQUALITY http://www.etuc.org/IMG/pdf_Final_Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN.pdf

Objetivos recogidos en el Plan de Acción del 9º Congreso de CCOO, en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo y de las políticas sindicales de género⁴⁴.

El Plan de Acción de CCOO compila un conjunto de objetivos sindicales en torno a siete ejes a los que se ha incorporado transversalmente las políticas de género:

- Reducir la fuerte segregación ocupacional, la precariedad por razón de sexo: la discriminación salarial, la temporalidad, el tiempo parcial y el paro; elevar las tasas de actividad, fortalecer la prevención y la protección de la salud, atendiendo de manera específica los riesgos psicosociales, embarazo y lactancia.
- Eliminación de la segregación por razón de género en el modelo educativo, concretamente en la formación profesional y para el empleo.
- La potenciación de la representación legal y sindical de las trabajadoras en las empresas a través de las Elecciones Sindicales. Garantizar su presencia en las mesas de Negociación Colectiva.
- El conjunto de la Confederación Sindical, habrá de garantizar el desarrollo y aplicación de la negociación colectiva en materia de género, seguimiento y evaluación.
- Garantizar la presencia de Comisiones Obreras en los Comités de Mujeres de la CES y de la CSI y en los ámbitos internacionales de consulta y toma de decisiones para trabajar en la mejora de la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Asegurar la participación activa de las mujeres en la afiliación, mejorando la información y la comunicación; incrementando la atención en los centros de trabajo; visibilizando al sindicato; incluyendo y desarrollando en los planes de formación sindical la perspectiva de género de forma transversal.
- El PA insta al uso de un lenguaje no sexista y a la inclusión de contenidos y material gráfico que promuevan la igualdad de género y al fomento de las publicaciones confederales de referencia: *Gaceta Sindical* y *Trabajadora*.
- Avanzar hacia la paridad de mujeres y hombres en los ámbitos de dirección de todas las estructuras sindicales, incluidas las secciones sindicales. Esta acción se analizará mediante dos evaluaciones, una a mitad del periodo entre congresos y otra a su finalización.

⁴⁴ Ver Contenidos del PA de CCOO para la aplicación de la transversalidad de género en el ámbito laboral y sindical. <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Mujeres>
RESOLUCIÓN GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIALES Y LABORALES DE LAS MUJERES
<http://www.minerometal.ccoo.es/%5Cficpdf%5C62resolmujer%209%C2%BA.pdf>
Ficha nº 13 Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Ficha nº 14 Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género.

Los objetivos que se enuncian en esta estrategia de cooperación y género están en concordancia con el Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de CCOO se concreta en un objetivo estratégico, cinco objetivos generales y una serie de objetivos específicos dependientes de estos.

Objetivo Estratégico: contribuir a la reducción de las brechas que generan las desigualdades de género para que mujeres y hombres ejerzan los mismos derechos en igualdad de oportunidades y de trato.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO
Objetivo 1 Fomentar el empoderamiento de las mujeres	1.1. Garantizar la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. 1.2. Propiciar el acceso a los recursos. Gestión de los recursos. Defender los derechos económicos. 1.3. Apoyar el fortalecimiento de las estructuras sindicales de género.
Objetivo 2 Combatir todo tipo de discriminación. Firme apuesta por el empleo decente	2.1. Impulsar la implicación de las organizaciones sindicales en la defensa del reparto equitativo de tareas que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 2.2. Prestar atención a los proyectos de salud laboral para garantizar la perspectiva de género y la consideración a las especificidades de la salud de las mujeres. 2.3. Apostar por proyectos que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción y la permanencia en el empleo.
Objetivo 3 Combatir y prevenir la violencia de género	3.1. Universalizar la sensibilización y el rechazo ante la violencia de género 3.2. Facilitar formación en materia de igualdad 3.3. Denunciar las situaciones de malos tratos y agresiones contra las mujeres
Objetivo 4 Impulsar avances en la Legislación internacional y/o nacionales en materia de igualdad de oportunidades	4.1. Apostar por alcanzar en el diálogo social medidas que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres. 4.2. Optimizar la negociación colectiva como herramienta en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
Objetivo 5 Transversalizar las políticas de género en todas las acciones de cooperación sindical para desarrollo	5.1. Garantizar el impacto positivo de género de los convenios de cooperación.

La igualdad de género a través del empoderamiento de mujeres y hombres es una clave para la buena gobernabilidad. Para que las mujeres y hombres tengan los mismos derechos, deben tener la capacidad de participar en los procesos de toma de decisiones. Apoyar la participación de las mujeres y de los hombres en las estructuras de toma de decisiones para que definan sus prioridades y estrategias de desarrollo contribuye a reducir las desigualdades del sistema patriarcal.

Reconocer la contribución de las mujeres y de los hombres a la sociedad como personas, como actores económicos y como ciudadanas y ciudadanos es un elemento clave para el desarrollo sostenible. En general, las mujeres tienen un acceso menor que los hombres a los recursos económicos y a los procesos de toma de decisiones. Al mismo tiempo, los hombres no comparten equitativamente con las mujeres las tareas asociadas al cuidado, a las tareas del hogar y la participación social.

Consideramos que la integración del género es parte de estrategias de empoderamiento más amplias y mejora sensiblemente la eficacia y el impacto de los proyectos de desarrollo. La incorporación de la perspectiva de género en las prácticas del desarrollo incrementa la relevancia, la eficacia, el impacto y la equidad de los proyectos.

Por otro lado, tenemos la convicción de que el análisis y la planificación sensibles a los aspectos de género incitan a las organizaciones a desarrollar una visión de cambio y a crear las condiciones, métodos y competencias para lograrlo. De tal manera que el éxito de la aplicación práctica de la Estrategia de Género depende, a largo plazo, de las capacidades institucionales que se hayan desarrollado tanto en la Red de FPyS – CCOO como en nuestras contrapartes.



Objetivo 1

Fomentar el empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento concebido como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente tienen las mujeres, para consolidar poder económico, político, social, laboral y psicológico lo que supondría la eliminación de las relaciones de poder existente todavía entre los hombres y las mujeres.

Este objetivo general se apoya en los siguientes objetivos específicos:

1.1. Garantizar la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

Las mujeres quieren pueden y saben trabajar con los hombres en pie de igualdad. Cuando esto sucede, son las organizaciones y la sociedad las que avanzan y se benefician de una democracia real, en el que las mujeres son ciudadanas de pleno derecho. La participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones es clave para romper con el ciclo de la discriminación, la exclusión y la pobreza en la que viven. Es necesario que las mujeres puedan hablar con voz propia, participar activamente en los procesos de toma de decisiones que conciernen a sus vidas, además de que se sientan representadas y a su vez representen a sus poblaciones.

1.2. Propiciar el acceso a los recursos. Gestión de los recursos. Defender los derechos económicos.

La pobreza de las mujeres está relacionada con la discriminación que viven en el libre acceso y ejercicio de sus derechos económicos. Esta situación repercute en su autonomía, en sus actuaciones vitales y laborales y condiciona su presencia mayoritaria bajo la línea de la pobreza.

En su relación cotidiana con los recursos naturales las mujeres establecen criterios de protección y gestión adecuada de los mismos, basados en principios de ahorro y sostenibilidad de la economía familiar y, a veces, comunitaria. Sin embargo, tienen pocas posibilidades de participar en los espacios de toma de decisiones políticas sobre protección ambiental y derechos económicos.

1.3. Apoyar el fortalecimiento de las estructuras sindicales de género.

El movimiento sindical internacional ha obtenido enormes progresos a la hora de desarrollar normas para la igualdad de género. El reto sigue siendo una mayor transversalización de las cuestiones de género, una mayor consistencia entre distintas áreas políticas, mejorar la concienciación respecto a la perspectiva de género.

Los sindicatos necesitan a las mujeres entre sus miembros para ser verdaderamente democráticos y representativos.⁴⁵

45 Campaña de la CSI los sindicatos para las mujeres y las mujeres para los sindicatos

Objetivo 2

Combatir todo tipo de discriminación. Firme apuesta por el empleo decente.

2.1. Impulsar la implicación de las organizaciones sindicales en la defensa del reparto equitativo de tareas que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2. Prestar atención a los proyectos de salud laboral para garantizar la perspectiva de género y la consideración a las especificidades de la salud de las mujeres.

Los roles de género socialmente contruidos, atraviesan el concepto de salud porque condicionan las maneras de vivir de hombres y mujeres, que se ven afectados por ello en su bienestar físico, emocional y social. En el caso de los hombres, la definición de su rol social como proveedor ha conducido a que actualmente muchos hombres vean transformado su equilibrio físico y mental cuando no pueden cumplir esta función.

En el caso de las mujeres, los roles asignados se centran en factores de atención reproductiva, la maternidad y conllevan, en muchos casos, el contagio de enfermedades de transmisión sexual y la situación de desigualdad en este ámbito con los hombres.

2.3. Apostar por proyectos que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción y la permanencia en el empleo



Objetivo 3

Combatir y prevenir la violencia de género

La violencia contra las mujeres es un fenómeno que ocurre en todos los países, clases sociales y ámbitos de la sociedad⁴⁶. Incluye no sólo las agresiones físicas, sino también el maltrato psíquico y sexual. Constituye un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La violencia contra la mujer es un problema complejo y multidimensional. Existen factores individuales, familiares y sociales que sitúan a la mujer ante el riesgo de sufrir actos violentos o, por el contrario, ayudan a reducir ese riesgo. La violencia contra la mujer está imbricada en las normas sociales y culturales que perpetúan la desigualdad entre las mujeres y los hombres y que perdonan e incluso favorecen la discriminación contra la mujer, incluyendo el castigo por parte de los hombres y otras personas⁴⁷. En especial, la violencia doméstica es el epítome de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres.

El Panel Canadiense sobre Violencia contra la Mujer (1993) afirmó en la introducción a su informe que: “Es indudablemente claro que las mujeres no se hallarán libres de violencia hasta que exista igualdad, y la igualdad no se conseguirá hasta que la violencia y la amenaza de la violencia desaparezcan de las vidas de las mujeres”.

La violencia contra las mujeres afecta a todas las esferas de sus vidas: su autonomía, su productividad, su capacidad para cuidar de sí mismas y de sus hijos, y su calidad de vida. Aumenta su riesgo frente a una amplia gama de resultados sanitarios negativos e incluso la muerte. Gran parte de esta violencia se debe, fundamentalmente, a que son mujeres; hecho que recibe el nombre de violencia basada en género. Tiene un gran costo individual para las personas que la sufren y también para la sociedad y para muchos servicios y sectores, incluido el sistema de atención de salud, que debe responder a sus consecuencias.

46 Principal causa de mortandad

47 Es una cuestión de no conferir la misma dignidad a un hombre que a una mujer por el simple hecho de ser personas.

Objetivo 4

Impulsar avances la legislación internacional y/o nacionales materia de igualdad de oportunidades decente.

Los avances en igualdad entre hombres y mujeres se consolida a través de normas de obligado cumplimiento que establecen el acceso de las mujeres a los mismos derechos que los hombres.

4.1. Apostar por alcanzar en el diálogo social medidas que faciliten la igualdad entre mujeres y hombres.

Es importante garantizar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras, dado que ellas conocen en primera persona las dificultades por razón de género en el mercado de trabajo en el acceso, promoción y permanencia en su puesto de trabajo.⁴⁸

4.2. Optimizar la negociación colectiva como herramienta en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 5

Transversalizar las políticas de género en todas las acciones de cooperación sindical para desarrollo.

Como hemos mencionado en numerosas ocasiones en esta estrategia la igualdad y no discriminación además de cuestiones sociales son cuestiones sindicales y por lo tanto deben contemplarse de manera transversal en todas nuestras políticas.

La desigualdad por razón de género es global y nos afecta a todas las mujeres pero en algunos lugares se agudiza y acentúa, es por ello que nuestra cooperación sindical internacional debe prestar especial atención a la inclusión de la perspectiva de género en nuestras actuaciones y así hacérselo saber a nuestras contrapartes.

⁴⁸ Este fenómeno se conoce como techo cristal y el más cruel aun de cemento.

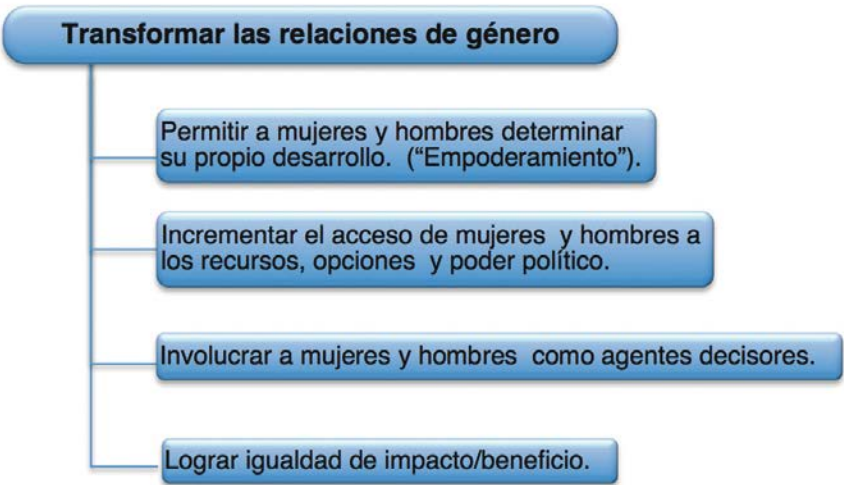
4.2

Líneas Estratégicas y actuaciones prioritarias en los proyectos de cooperación internacional

“La economía global constituye, junto al pensamiento único, la quintaesencia del patriarcado”.
(Victoria Sendón de León)



4.2. Líneas Estratégicas y Acciones Prioritarias en los Proyectos de Cooperación Sindical Internacional



4
Marco
de Intervención

Lineamientos Estratégicos, Medidas y Acciones Prioritarias

Este apartado lo hemos estructurado en dos lineamientos estratégicos uno de carácter institucional y otro organizativo, cada uno de ellos recoge una serie de medidas y acciones que matizan como se desarrollará nuestra actividad para garantizar la consecución de nuestros objetivos.

La Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras (FPyS – CCOO), trabaja para corregir las inequidades estructurales y las relaciones desiguales de poder entre diferentes grupos de la sociedad y esto no es sólo un objetivo del desarrollo, sino también un pre requisito para el desarrollo.

Reducir las desigualdades de género constituye un elemento de la lucha contra la pobreza y contribuye a establecer un desarrollo sostenible en el que las mujeres, al igual que los hombres estén involucradas en la gestión de los asuntos públicos y domésticos.

Nuestra estrategia está orientada a fomentar la Igualdad **de Género**, considerada como un derecho humano. Las inequidades estructurales y las relaciones desiguales de poder hacen que las mujeres y los hombres no gocen de los mismos derechos socioeconómicos y políticos. La promoción de derechos iguales para mujeres y hombres no pretende imponer un modelo universal de relaciones de género, común a todas las sociedades y culturas. Su objetivo es simplemente permitir tanto a las mujeres como a los hombres definir la equidad de género a la que aspiran en sus contextos particulares.

Lineamiento Estratégico 1:
Compromiso institucional para conseguir la igualdad de género.

LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
Línea 1 Desarrollo organizativo institucional con perspectiva de género	Medida 1.1. Los Planes estratégicos y Planes de actuación sectorial elaborados por la FPyS - CCOO desarrollan e incluyen el enfoque de género y de empoderamiento de las mujeres, incorporándolo tanto en los objetivos y líneas estratégicas como en los resultados de los Planes Anuales de trabajo.	Acción 1.1.1. Explicitar en los proyectos de cooperación las medidas destinadas a conseguir la equidad de género en función de la realidad geográfica, laboral y del Índice de Desarrollo Humano. Acción 1.1.2. Elaborar un diagnóstico de la situación de las mujeres tanto al interior de su organización como en el contexto socio-laboral del país o zona geográfica donde se desarrollan los proyectos de cooperación; promoviendo espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta el Índice de Desarrollo Humano
	Medida 1.2. Desarrollo y consolidación del Grupo de Trabajo Confederado de Cooperación y Género permanente, que actúe como elemento clave a la hora de liderar y supervisar el proceso de inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación sindical al desarrollo impulsados por la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y su asunción práctica por el conjunto de la organización.	Acción 1.2.1. Convocar reuniones periódicas del Grupo de Cooperación y Género impulsar el debate y seguimiento de las estrategias de género aplicadas en los proyectos de cooperación y desarrollo. Acción 1.2.2. Revisar con perspectiva de género los documentos elaborados por las organizaciones cooperantes en la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad. Acción 1.2.3. Mantener un cauce de difusión e intercambio de información en materia de cooperación y género.

4
Marco
de Intervención



LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
	Medida 1.3. Participación en redes y espacios de género que sirvan a la Red de FPyS-CCOO como espacios de incidencia, capacitación e intercambio de experiencias, en los diferentes marcos geográficos o niveles de actuación conjunto de los actores de la cooperación española.	Acción 1.3.1. Participar con perfil sindical en los grupos de trabajo en materia de Cooperación y género que se promuevan en las distintas instituciones organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, priorizando el Consejo de Cooperación, la Red GEDEA y la CSI.
	Medida 1.4. Desarrollar mecanismos de rendición de cuentas, asegurando el seguimiento de la Estrategia de equidad de género por parte de los niveles y órganos directivos correspondientes de la Red de FPyS - CCOO	Acción 1.4.1. Realizar evaluaciones periódicas que permitan reajustar las planificaciones.
	Medida 1.5. Incluir en la planificación presupuestaria anual de la Red de FPyS-CCOO, financiación para la aplicación de la propuesta de trabajo de género y alcanzar progresivamente un 30% de la financiación directa en intervenciones de género.	Acción 1.5.1. Cumplir la normativa vigente, en lo referente a los porcentajes que deben destinarse a acciones encaminadas a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. En los casos en que se considere oportuno y sea posible dicho porcentaje podrá incrementarse, en virtud de alcanzar los objetivos de género que hemos planteado.
Línea 2 Desarrollo de Capacidades y competencias de Género	Medida 2.1. Las organizaciones de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad desarrollaran un Plan de Capacitación en materia de género y desarrollo dirigido al personal de la estructura interna y externa, que permita abordar los niveles teóricos- conceptuales y de políticas, el desarrollo de capacidades técnicas y sectoriales con diversos niveles de profundidad, el cual se incorporará a la planificación anual.	Acción 2.1.1. El calendario de acciones formativas contemplará al menos la realización de una acción cuyo contenido principal sea cooperación y género. Acción 2.1.2. Se velará por la transversalización de los contenidos de igualdad de género en toda la programación formativa Acción 2.1.3. Se garantizará la composición paritaria de los grupos receptores de formación

LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
	Medida 2.2. La Red de Fundaciones Paz y Solidaridad habrá diseñado un <i>Plan de Acompañamiento y de Capacitación</i> para cada Subregión de trabajo para la inclusión real de la perspectiva de género en las acciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales contrapartes.	Acción 2.2.1. Diálogo permanente con nuestras contrapartes para garantizar la perspectiva de género de las acciones, al menos en Centroamérica, Región Andina, Cono Sur, Magreb y África Occidental.
	Medida 2.3. Creada una Red de conocimiento de género, basada en una plataforma de Intranet que facilitará información sobre temas técnicos y, al mismo tiempo, el aprendizaje a partir de las experiencias realizadas.	Acción 2.3.1. Crear un espacio de intercambio de información y experiencias en materia de igualdad y contribuir a mantenerle actualizado.
Línea 3 Incorporación de la perspectiva de Género en el ciclo de Programación	Medida 3.1. Los proyectos y Programas apoyados por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO incorporaran la perspectiva de género y la promoción de la equidad de género.	Acción 3.1.1. Realizar el seguimiento de los proyectos prestando atención al impacto de género de los mismos.
	Medida 3.2. En el diseño de los proyectos y programas de la Red FPyS - CCOO y sus contrapartes cuidarán que se incluya en los objetivos, resultados e indicadores de género, que sean claros, mensurables y realizables, los que servirán para el monitoreo y la evaluación propia y de la Red de FPyS - CCOO	Acción 3.2.1. Formulación de indicadores cualitativos y cuantitativos que muestren el grado de consecución de los objetivos.
	Medida 3.3. La FPyS-CCOO aplica criterios de selección de las contrapartes en base a sus compromisos con la equidad de género y apoya sus capacidades para que puedan adoptar medidas que consideren las necesidades e intereses particulares de las mujeres y aseguren una participación igualitaria de mujeres y hombres en el desarrollo de sus actividades. Esta medida puede enunciarse también como acción.	Acción 3.3.1. Coincide con la medida. Apoyar con asistencias técnicas y capacitación para la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones sindicales socias.

LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
	Medida 3.4. Prestar asesoramiento técnico a los proyectos y programas en materia de equidad de género y proveer conocimientos sectoriales específicos. Para lo cual se deberá disponer de análisis de género e institucional de los contextos de intervención incorporando información desagregada por sexo, etnia y edad, junto al uso de herramientas de género para el diagnóstico y la planificación; desarrollo de espacios de participación y consultas de actores y participantes, así como toma de decisiones de las mujeres.	Acción 3.4.1. Se trabajara con datos desagregados por sexos y se realizará un análisis socio-laboral del contexto donde se realice la acción. Acción 3.4.2. Elaborar temas prioritarios en materia de equidad de género en cada Departamento de trabajo de la Red de FPyS-CCOO: Educación, trabajo, salud, empoderamiento y toma de decisiones. Acción 3.4.3. Integrar adecuadamente la equidad de género en los procedimientos, procesos e instrumentos de conducción relevantes de la política de la Red de FPyS-CCOO Suministrar herramientas para el análisis de género, el diagnóstico y la planificación de los proyectos de género y desarrollo.
Línea 4 Comunicación sensible al género	Medida 4.1. Difundir dentro y fuera de la organización nuestras experiencias y el análisis y elaboración de buenas prácticas.	Acción 4.1.1. Edición y distribución de la guía para una estrategia de género y desarrollo y de información utilizando diversos soportes.
	Medida 4.2. Promover anualmente actividades que visibilicen los derechos de las mujeres en fechas clave (25 noviembre, 8 de marzo, Semana contra la pobreza, Actos por la consecución de los ODM, etc.) a nivel interno y externo.	Acción 4.2.1. Apoyo y participación en las movilizaciones que reivindiquen la igualdad en coordinación con las Secretarías de la Mujer de CCOO, la Plataforma 2015, la campaña por los ODM y la lucha contra la pobreza.
	Medida 4.3. Asegurar que los lineamientos políticos y metodológicos referentes a la incorporación de género en las acciones de cooperación, sensibilización e incidencia política llevadas a cabo por la Red de FPyS-CCOO estén disponibles y se difundan prioritariamente a través de las diferentes Web de las organizaciones, así como en otros soportes divulgativos.	Acción 4.3.1. Dar difusión a las actividades con contenido de género en los espacios y medios propios de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y de CCOO y siempre que sea posible y oportuno en otros medios.

Lineamiento Estratégico 2:
Obtener resultados positivos en materia de igualdad de género en las acciones de cooperación, incidencia política y sensibilización.

LÍNEAS	MEDIDAS	ACCIONES
Línea 1 Fortalecer a las organizaciones sindicales y sociales en su capacidad de representar a las mujeres y de incorporar en sus políticas la Equidad de Género.	Medida 1.1. Favorecer el desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de derechos para las mujeres en todos los ámbitos, y en particular en el terreno económico, social, laboral y sindical, expresadas en términos estratégicos, programáticos y operativos.	Acción 1.1.1. Participar activamente e incidir políticamente ante las instituciones de Cooperación: Consejo, AECID y agencias territoriales, CSI, ONU, OIT. Acción 1.1.2. Trabajar desde la sensibilización la interiorización de las reivindicaciones de igualdad.
	Medida 1.2. Mejorar el conocimiento sobre la situación y las demandas de las mujeres en las organizaciones respecto a las situaciones de desigualdad, en términos de participación, ubicación, el acceso a los recursos fundamentales de la organización y la toma de decisiones.	Acción 1.2.1. Formular propuestas con las contrapartes para elaborar planes de igualdad. Acción 1.2.2. Hacer de la Educación para el desarrollo una herramienta más para alcanzar la igualdad. Acción 1.2.3. Fomentar la participación de mujeres y promover la igualdad de oportunidades al interior de las organizaciones y en la sociedad.
	Medida 1.3. Apoyar a las mujeres en el desarrollo organizacional y fortalecimiento institucional de sus estructuras (comités femeninos, departamentos de la mujer o unidades de trabajo y grupos de mujeres) y su incorporación en los espacios de toma de decisiones.	Acción 1.3.1. Apostar por la paridad en los órganos de toma de decisiones. Animar, a apoyar a las mujeres a acceder a puestos de dirección. Fortalecer y apoyar las Secretarías o departamentos de la mujer. Asegurar la transversalidad y el análisis de género.
	Medida 1.4. Apoyo a Redes o estructuras supranacionales de mujeres, vinculando los procesos locales con los avances internacionales de Derechos de las Mujeres.	Acción 1.4.1. Apoyar las redes de mujeres sindicalistas regionales, nacionales e internacionales.

	Medida 1.5. Acompañar la elaboración e implementación de las Agendas de mujeres y de género para que se transformen en políticas en las organizaciones, y para que realicen procesos de incidencia y alianzas para el monitoreo de políticas públicas en materia de diálogo social y en materia de Negociación Colectiva.	Acción 1.5.1. Fomentar el diálogo social con perspectiva de género.
Línea 2 Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, social y sindical.	Medida 2.1. Mujeres y hombres se beneficiarán en igualdad de condiciones del aporte al desarrollo que presta la Red de FPyS – CCOO	Acción 2.1.1. Difusión y puesta en marcha de acciones positivas y buenas prácticas en materia de igualdad.
	Medida 2.2. Mejorar el conocimiento sobre las diferencias de género en la participación en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta los diferentes contextos de actuación y el IDH.	Acción 2.2.1. Identificar las dificultades y oportunidades de las mujeres y de los hombres en relación al acceso al trabajo decente, con los conocimientos y habilidades, las condiciones de trabajo, la protección social, las responsabilidades familiares y la toma de decisiones económicas y políticas. Acción 2.2.2. Garantizar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto desde la identificación hasta la evaluación.
	Medida 2.3. Velar por el cumplimiento de los derechos económicos, laborales y sindicales de las mujeres. Inclusión de reivindicaciones en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la negociación colectiva y de los derechos laborales y sindicales.	Acción 2.3.1. Incluir la perspectiva de género en la Negociación Colectiva.
	Medida 2.4. Apoyar iniciativas que promuevan el ejercicio de los derechos económicos y la igualdad de oportunidades para las mujeres.	Acción 2.4.1. Realizar estudios por zonas geográficas y difundir las conclusiones sobre las condiciones de acceso, permanencia, promoción y salida de las mujeres del mercado laboral. Difundir estudios de la CSI y de la OIT sobre brecha salarial y situación de las mujeres.

	Medida 2.5. Promover la igualdad de oportunidades y de trato en la adecuación de las legislaciones nacionales a la normativa internacional sobre género y derechos económicos, laborales, sindicales, cívicos y políticos.	Acción 2.5.1. Denunciar los incumplimientos de la normativa legal vigente en materia de igualdad y de derechos básicos. Acción 2.5.2. Hacer el seguimiento de la ratificación y aplicación de los convenios y tratados internacionales, particularmente los que hacen referencia a las Normas Internacionales del Trabajo OIT y las Convenciones sobre los derechos de las mujeres.
Línea 3 Acciones específicas para promover la equidad de género.	Medida 3.1. En general todas las recogidas en este apartado	Acción 3.1.1. En este apartado tendrían cabida todas las recogidas anteriormente. Acciones positivas en relación a la educación de las niñas (coeducación), la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Acabar con las discriminaciones laborales y sociales, directas e indirectas en relación al trabajo y la doble o triple jornada. Acciones positivas para promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. Erradicar prejuicios que relegan a la mujer.

Estas acciones deben adecuarse a las necesidades concretas del contexto real de desarrollo de los países donde cooperamos; según los objetivos perseguidos y su fin es reducir las inequidades de género (por ejemplo la brecha de género en educación o en representación política) o abordar problemas particulares (por ejemplo la violencia contra las mujeres). Las acciones contribuyen directamente a reducir las desigualdades y complementarían el enfoque transversal planteado en el desarrollo de la estrategia. Estas acciones estarán basadas en el análisis de las relaciones sociales de género y podrán ser implementadas con mujeres y / o con hombres.

CCOO desarrolla sus acciones y proyectos de Cooperación a través de su Red de Fundaciones Paz y Solidaridad. El principal instrumento del que se ha dotado CCOO para la gestión concreta de las actividades de Cooperación Internacional.

Los recursos económicos para la realización de proyectos de cooperación internacional para el desarrollo provienen de recursos propios del sindicato (el 0,7% de los ingresos por cuotas de las organizaciones confederadas) y del acceso a diferentes Cofinanciadores de la Administración central, Agencia Española de Cooperación Internacional, así como administraciones autonómicas y locales.

4.3

Áreas Geográficas

“Las mujeres africanas, en general, tienen que saber que es correcto ser como son, ver su forma de ser como una fortaleza, y liberarse del miedo y del silencio”.

(Wangari Maathai)

FICHAS

Ficha 6	Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas
Ficha 11	Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género

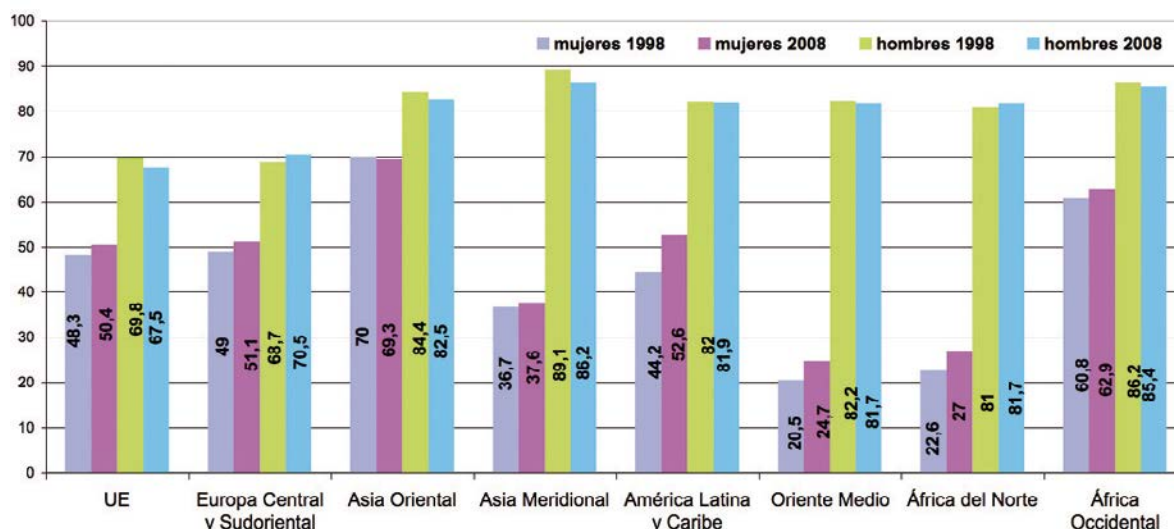


4.3. Áreas Geográficas

La necesidad de continuar trabajando en la implementación de políticas de género es una constante en todas las áreas geográficas en las que cooperamos sindicalmente.

Como ya hemos apuntado en numerosas ocasiones las organizaciones sindicales deben ser estructuras abiertas a las mujeres que sitúen en el centro de su quehacer el trabajo por la igualdad entre sexos y por un acceso al mundo del trabajo en términos de igualdad y equidad.

Relación empleo-población en personas adultas, por sexo y región, 1998 y 2008 (%)



Fuente: OIT, Modelos Económicos de Tendencias, enero de 2009.

A la vista de la tabla con la Relación empleo-población en personas adultas, por sexo y región, 1998 y 2008 con datos de OIT, podemos observar como en las áreas geográficas en las que cooperamos son en las que hay una mayor distancia entre el número de mujeres y hombres empleados y este dato tiene una repercusión directa en las condiciones de vida, la autonomía y el acceso a puestos de toma de decisiones, siendo una vez más las mujeres las que se encuentran en una posición mas desventajosa, no obstante, un dato positivo que también se desprende de la gráfica, es que en casi todas las áreas el porcentaje de mujeres empleadas aumenta.

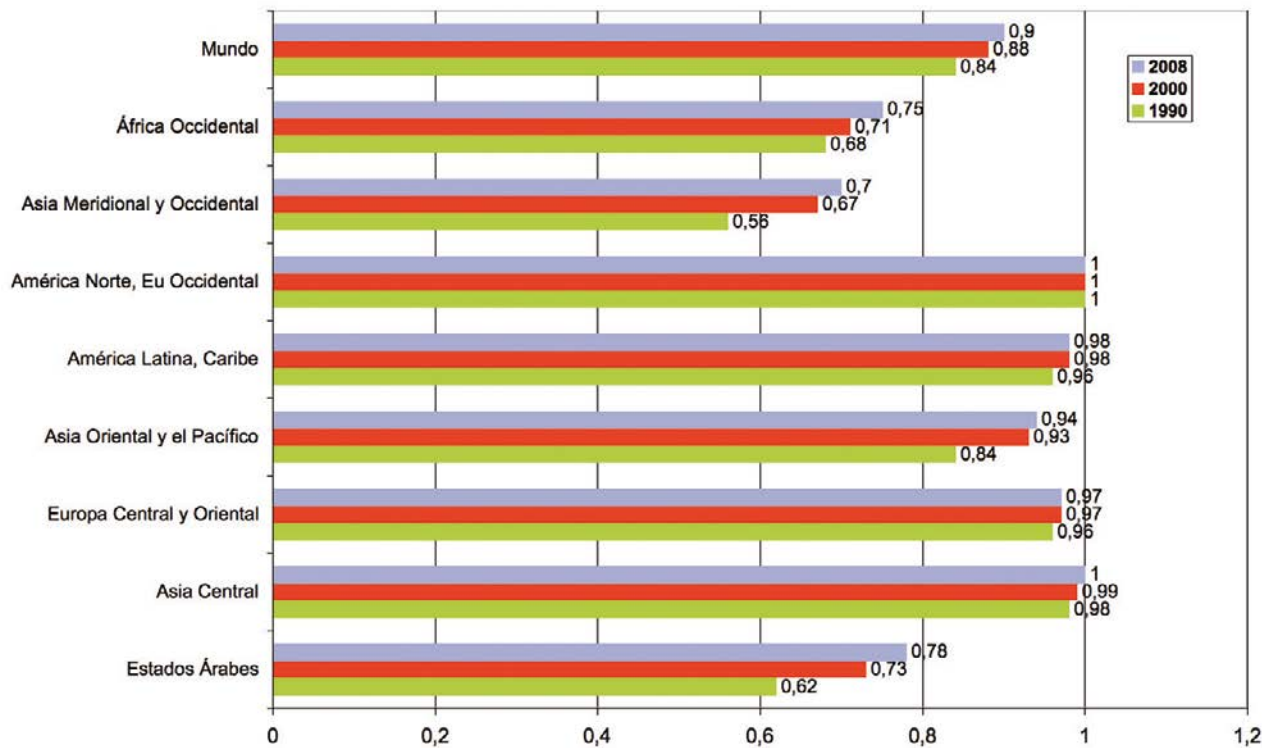
La OIT en su informe Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, Marzo de 2009, señala su preocupación por como la desaceleración económica y las crisis están afectando a las mujeres que afrontan mayores dificultades que los hombres para superar el cada vez mayor déficit de trabajo decente, lo que supone tener que enfrentar una mayor pobreza e inestabilidad social.

Los datos aquí analizados no significan que las mujeres trabajen menos, lo que ocurre es que sigue recayendo mayoritariamente sobre ellas toda la actividad de cuidados y responsabilidades familiares clasificadas como actividades no económicas, limitándose su libertad para acceder al empleo y percibir un salario.

Junto al empleo otro factor decisivo para avanzar en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres es la educación y el acceso a la misma. Según datos de la UNESCO las desigualdades del índice de paridad de género de la tasa bruta de matrícula en el mundo son aun muy grandes, más del 63% de los países no alcanzará en 2015 la meta de la paridad de género en la tasa de matriculación. Por áreas geográficas las que arrojan peores cifras de paridad son África Occidental, Asia Meridional y Occidental y Los Estados Árabes, por otro lado América del Norte y Europa Occidental ya han alcanzado esta meta.

Índice de paridad de géneros correspondiente al analfabetismo de personas adultas por región, 1990-2008

4
Marco
de Intervención



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO. Cuadro estadístico 15 y base de datos del UIS

Las mujeres representan dos tercios de la población analfabeta mundial La proporción de mujeres analfabetas se ha mantenido en los últimos veinte años (63 a 64%) aunque la población analfabeta mundial ha ido reduciéndose. Tres de cada cuatro

Tres regiones han logrado o lograrán en breve la universalización del alfabetismo de personas adultas: Asia Central, Europa Central Occidental y Oriental y América del Norte.

Cada una de estas áreas geográficas presenta peculiaridades que ya hemos ido reseñando en los diferentes apartados de esta estrategia, pero aunque la realidad de cada zona delimita las acciones a emprender y la metodología mas adecuada para alcanzar un buen nivel de cumplimiento de los objetivos de cooperación y género de CCOO son muchos los puntos de coincidencia entre otros:

- ## 4 Marco de Intervención



4
Marco
de Intervención

- Avanzar hacia el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y poner fin a las situaciones de extrema injusticia que las mujeres padecen como consecuencia de la violencia machista cimentada en el sistema patriarcal vigente que las impide el ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos.
- Respetar la diversidad de identidades de las mujeres y acompañarlas en la consolidación y ejercicio de sus derechos a la participación y garantizar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- Luchar de forma decidida contra todas las discriminaciones de género.

Las acciones de las que nos valdremos para conseguir resultados en las áreas reseñadas también se ajustaran a la realidad de cada área geográfica no obstante de manera general recurriremos al fomento y realización de:

- Acciones formativas y divulgativas.
- Foros de diálogo y debate.
- Creación de redes de mujeres sindicalistas y apoyo a la creación y consolidación de estructuras de género en las organizaciones sindicales.
- Elaboración y difusión de materiales informativos. Difusión derechos humanos y de ciudadanía de las mujeres con enfoque GED
- Incidencia política y sindical contra la discriminación por razón de género. Promoción de derechos civiles de las mujeres, regulación de propiedades y tierra,... empoderamiento civil, político, económico y social. Apoyo iniciativas promovidas contra los casos de femicidio.
- Integración del enfoque GED⁴⁹. Acompañamiento durante todo el proceso de desarrollo como elemento esencial para la lucha contra la pobreza y la discriminación de género.
- Apostar por la reducción de la violencia de género y por la seguridad integral de las mujeres. Promoción derechos sexuales y reproductivos.

⁴⁹ Ver Ficha nº1

4.3.1. América Latina

América Latina es la región prioritaria de intervención de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO.

Características específicas:

- Desigualdad en el reparto de riqueza, (el índice de desigualdad es 10 puntos mayor que en Asia y 20 más que en Europa del este).
- Insuficiente crecimiento económico y falta de empleos de calidad, lo que incide en una pobreza persistente. (especialmente mujeres: menor educación, escaso acceso a salud sexual y reproductiva, poca capacidad de toma de decisiones en todos los ámbitos, sobrecarga de trabajo por triple rol femenino.)
- Buenas prácticas en cuanto a proyectos GED
- Contextos de oportunidad para fortalecer la gobernabilidad democrática y participación política, social y económica de las mujeres.



4
Marco
de Intervención

Los índices de pobreza en América Latina continúan siendo alarmantes.

ALTA 50% de la población vive en pobreza	MEDIA Entre el 30% y 49% de la población vive en pobreza	BAJA Hasta el 29% de la población vive en pobreza
• Bolivia • Guatemala • Honduras • Nicaragua • Paraguay	• México • República Dominicana • Colombia • Ecuador • El Salvador • Perú	• Chile • Costa Rica • Panamá • Uruguay • Argentina • Brasil • Venezuela

Fuente: Datos de CEPAL 2012 ⁵⁰

50 Panorama Social en América Latina 2011. CEPAL 2012 <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45171/P45171.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/dds/tpl/top-bottom.xsl>

En la evaluación intermedia del convenio de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga en América Latina se apunta que para aumentar la capacidad de representar a las mujeres e incorporar el género a la acción sindical es preciso incorporar mujeres a los puestos de toma de decisiones y aumentar la incidencia de las secretarías o departamentos de la mujer.

“... todas estas áreas deberían incorporar la perspectiva de género, y tener una política activa de igualdad transversal: incluyendo asesoras mujeres en los equipos, formando a los equipos técnicos en materia de igualdad, haciendo hincapié en la sindicación de sectores feminizados, defendiendo de manera específica los derechos sexuales de todas las personas y los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, reivindicando los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar para cualquier persona con responsabilidades familiares, incluyendo cláusulas de género en todas las negociaciones colectivas, favoreciendo las políticas públicas de igualdad en el ámbito sociolaboral (nacional e internacional) y favoreciendo la comunicación de los elementos de igualdad desde las organizaciones sindicales, incluyendo su vinculación con los movimientos organizados de mujeres y organismos técnicos especializados en materia de igualdad de oportunidades y género.”

En ocasiones los convenios chocan con la percepción que los socios tienen sobre la escasa pertinencia de las políticas de género para sus organizaciones y hay que trabajar para mejorar la implicación de las personas con responsabilidades políticas en el seno de las organizaciones sindicales y apostar por espacios de contraste técnico-político.

Se ha identificado la necesidad de formación específica de planificación estratégica con enfoque de género.

Dentro del Movimiento Sindical de América Central y el Caribe, las mujeres ocupan un espacio político y estratégico relevante, pero todavía insuficiente. Se incrementa su participación dentro de la lucha por los derechos laborales y sociales, pero no



va acompañado de una mayor presencia en los espacios de decisión a lo interno de las organizaciones y al acceso a los puestos político-estratégicos y de dirección. Adscribiéndose a las estructuras asociadas a los estereotipos y roles femeninos (Asuntos de la Niñez, Asuntos Sociales, Secretaría de Afiliación, etc.), y situándose en los puestos de las Juntas Directivas en un nivel intermedio y escasamente en los puestos más altos de la dirigencia. Los obstáculos se van superando y las Organizaciones Sindicales Centroamericanas definen poco a poco en sus organismos y agendas sindicales como prioridad la igualdad e integración de la mujer.

CCOO coopera con las Organizaciones Sindicales en:

- Creación y promoción de Secretarías de la Mujer.
- Campañas en contra del Femicidio.
- Campañas Sindicales contra el Acoso Sexual y Laboral en las Trabajadoras de las maquilas.
- Fortaleciendo sus Comités Sindicales de la Mujer y Comités Nacionales de Mujeres de la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas del Consejo Sindical Unitario de América Central y El Caribe (CRAMS-CSU), a través de la formación en la formulación de propuestas para integrar el enfoque de género en los procesos de autoreforma sindical de sus organizaciones.
- Incorporación de indicadores de género en sus procesos de Autoreforma Sindical, a través de grupos de trabajo que diseñan planes de acción.
- Asesoría y formación para el diseño y desarrollo de la estrategia sindical en nuevos sectores no sindicalizados, que asegure la efectiva participación de mujeres en todos los niveles.
- Campaña de sensibilización a trabajadoras/es sobre las ventajas de estar sindicalizados/as con perspectiva de género.
- Formación sobre los problemas relacionados con la igualdad de género en el trabajo y la organización sindical.
- Formación sobre la igualdad de género y no discriminación en el trabajo, incluyendo entre otros muchos temas los Derechos reproductivos de las trabajadoras en el ámbito laboral.

4.3.1.1. Centroamérica y Caribe: México, Guatemala, El Salvador, Costa Rica, Panamá, Honduras, Nicaragua, Republica Dominicana y Cuba.

La participación y presencia de las mujeres centroamericanas en los puestos directivos de las entidades públicas, en los parlamentos y en los espacios donde se toman las decisiones políticas esenciales para un estado ha aumentado en las últimas décadas. El promedio de mujeres en el Congreso es del 20% de representatividad, en los cargos de alcaldía es del 8,4% y en las Cámaras o diputaciones

del 20%. En los gobiernos nacionales se ha aumentado la participación del número de mujeres en cargos de dirección de Ministerios, llegando a ser más del 30% en el caso de Costa Rica y Nicaragua, pero el promedio general es del 24,7%, mientras que en los gobiernos locales la representación femenina tiene un promedio muy reducido (menos del 10%). Por lo que no se equipará la cantidad de votantes, más del 51% de la población son mujeres y constituyen la mitad o más del electorado, con los porcentajes aportados que reflejan que siguen siendo una minoría en los espacios de toma de decisiones del estado.

La escasa presencia de mujeres en cargos de dirección en órganos de poder, se debe, entre otras razones, a los factores estructurales que permanecen inamovibles en la subregión. Las mujeres participan cada vez más en los partidos políticos, pero las marginan y no impulsan sus liderazgos o candidaturas, reproduciendo las pautas de la cultura que invisibilizan a las mujeres en los lugares públicos, aspecto que se observa en otros tipos de organización como son los sindicatos.

Las firmas de Convenios Internacionales con los Estados de la Región Centroamericana y de República Dominicana, la aprobación de Leyes o Planes de igualdad de oportunidades, leyes de cuotas, leyes contra la violencia intrafamiliar y sexual, la presentación de agendas de las mujeres por las organizaciones feministas, capacitaciones a hombres y mujeres en las instituciones y organizaciones, como las sindicales, están contribuyendo con pequeños, pero importantes, frutos que apuntan a la equidad e igualdad entre hombres y mujeres en los estados de Centroamérica, objeto de la cooperación de CCOO a través de la FPYS (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panamá, Honduras, Nicaragua y República Dominicana).

Comparativo Mujeres en el Congreso o Cámaras Bajas 1997-2007

País	1997	2007
Costa Rica	15,8%	36,8%
El Salvador	10,7%	16,7%
Guatemala	12,5%	12,0%
Honduras	10,8%	18,5%
Nicaragua	9,7%	15,3%
Panamá	7,8%	23,4%
Rep. Dominicana	11,7%	19,7%
Promedio	11, 3%	20,3%

Fuente: Ideas Internacional 2007



Pasos importantes para lograr la equidad de género que dieron los diferentes Estados Centroamericanos fue la formación de los Institutos de la Mujer en la década de los 90, con la finalidad de coordinar e implementar sus políticas de género. Han sido logros reseñables las Leyes de Igualdad de Oportunidades, así como las estrategias que han acelerado el proceso para alcanzar la igualdad de género, así como las acciones positivas que reconocen la desigualdad existente y buscan asegurar la participación y permanencia de las mujeres en los espacios de decisión y poder. Sin embargo, aún quedan numerosas inequidades de género por resolver, que se cruzan y se potencian con las brechas de equidad sociales, raciales y étnicas, así como la falta de recursos técnicos y materiales, en algunos casos, de las instituciones públicas encargadas del cumplimiento de las leyes.

4
Marco
de Intervención

Estado actual de algunos tipos de Leyes a favor de la equidad de género

	Consagración de la igualdad en la Constitución	Ley de educación universal	Violencia
Costa Rica	X	X	X
El Salvador	...	...	X
Guatemala	X	X	X
Honduras	X	No	X
Nicaragua	X	X	X
Panamá	...	...	X
República Dominicana	X	X	X

Fuentes: UNICEF. Plan de acción para la equidad de Género-Diagnóstico y Plan Operativo 2007-2008 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Ministerio de Asuntos Exteriores para la Cooperación.

Como se ha descrito anteriormente las mujeres centroamericanas están “subrepresentadas en la política” y “sobre representadas en la pobreza”, a pesar de los cambios y avances en participación laboral femenina y disminución de la desigualdad de género de la última década. Las mujeres siguen padeciendo formas de trabajo precario y no regulado, generalmente fuera de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva, destacando el servicio doméstico,

el trabajo a domicilio, maquilas, empresas agro-exportadoras y diversas formas de trabajo subcontratado. Además sufren violencia intrafamiliar y violencia de género en el ámbito laboral.

Centroamérica y República Dominicana: población en edad activa
por condición de actividad, área geográfica y sexo, según país. 2007 a/ (en porcentajes)

Condición de actividad	Costa Rica	El Salvador	Guatemala ^{b/}	Honduras	Nicaragua	Panamá	República Dominicana	Total subregional
Total nacional								
Tasa de participación neta								
Total	57.0	62.1	58.5	51.1	51.1	62.7	56.3	56.5
Hombres	73.2	81.0	77.3	70.5	66.8	79.3	69.4	73.4
Mujeres	41.5	46.7	41.9	33.7	36.5	46.8	43.4	41.1
Tasa de ocupación								
Total	54.4	58.1	57.1	49.6	48.6	58.7	47.6	52.9
Hombres	70.8	74.4	75.5	68.4	63.6	75.3	62.9	69.7
Mujeres	38.7	45.0	40.9	32.7	34.7	42.8	32.5	37.6
Tasa de desempleo								
Total	4.6	6.3	2.3	2.9	4.9	6.4	15.6	6.3
Hombres	3.3	8.2	2.4	2.9	4.8	5.0	9.4	5.0
Mujeres	6.8	3.7	2.3	2.9	5.0	8.6	25.2	8.5
Área urbana								
Tasa de participación neta								
Total	58.5	63.6	59.9	51.7	50.6	62.6	56.5	57.4
Hombres	72.5	78.4	73.6	64.6	60.8	76.0	67.9	70.2
Mujeres	45.7	52.2	48.3	40.9	41.7	50.4	45.8	46.3
Tasa de ocupación								
Total	55.7	59.9	58.0	49.7	47.1	57.7	47.6	53.2
Hombres	70.0	72.2	71.0	62.0	56.2	71.0	61.1	65.8
Mujeres	42.6	50.4	46.9	39.4	39.2	45.6	34.9	42.2
Tasa de desempleo								
Total	4.8	5.8	3.2	3.9	6.9	7.8	15.7	7.4
Hombres	3.4	7.9	3.5	4.1	7.6	6.5	10.0	6.3
Mujeres	6.8	3.4	2.8	3.6	6.0	9.6	23.7	8.9
Área rural								
Tasa de participación neta								
Total	54.6	59.1	57.0	50.5	51.9	63.1	56.1	55.2
Hombres	74.2	85.8	81.0	75.3	74.4	85.3	72.0	77.5
Mujeres	35.0	35.7	35.2	26.9	28.7	39.1	38.9	33.7
Tasa de ocupación								
Total	52.3	54.7	56.2	49.5	50.8	60.9	47.6	52.6
Hombres	71.9	78.4	80.0	73.7	73.0	83.1	65.9	74.7
Mujeres	32.6	34.0	34.6	26.4	27.9	36.7	27.9	31.0
Tasa de desempleo								
Total	4.3	7.4	1.4	2.1	2.1	3.6	15.1	4.9
Hombres	3.1	8.6	1.2	2.1	1.8	2.5	8.4	3.5
Mujeres	6.8	4.8	1.7	1.9	3.0	6.1	28.4	7.8

4
Marco de Intervención

Fuentes: OIT con base en las encuestas de hogares de los países y Panorama Laboral 2008. América Latina y El Caribe. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina. a/ La edad activa es definida en la encuesta de hogares de cada país. b/ Datos del 2006 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI).



4.3.1.2. Área Andina: Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia y Venezuela

En la década de los 90 la región afrontó una profunda crisis económica que repercutió directamente en el empleo de las mujeres que fueron desplazadas en mayor medida que los hombres a la economía informal.

Entre los factores que condicionan la vida de las mujeres en la región se puede citar; la pobreza, la inseguridad, la violencia de género y los conflictos armados, la suma de estos factores unido a la menor consideración por parte del mundo empresarial y la asunción de responsabilidades en el sustento de sus familias, lleva a las mujeres a emigrar en condiciones de gran dificultad y peligro para su seguridad y su salud física y mental.

Dadas las especificidades de esta región donde las mujeres han tenido que afrontar situaciones de extrema violencia como consecuencia de los conflictos armados y la impunidad con que los agresores han tratado a las mujeres, ONU Mujeres en el Área Andina se plantea prestar especial atención a:

1. Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales - DESCAs, incluye temas emergentes tales como seguridad alimentaria, cambio climático, medio ambiente, seguridad económica e indicadores.
2. Presupuestos Sensibles al Género (Programa regional)
3. Pobreza, Género, Raza y Etnia (Bolivia)
4. Programa Regional Indígena
5. Gobernabilidad
6. Programa Mujeres, Paz y Seguridad en Colombia
7. Violencia contra las Mujeres: Fondo Fiduciario, Ciudades Seguras, Campaña del Secretario General.
8. Género y VIH/SIDA
9. Trabajo Interagencial que comprende: Programas Conjuntos y transversalización de género en el Sistema de las Naciones Unidas.
10. Comunicación y Movilización de Recursos: relación con los medios, Campañas, iniciativas con la Empresa Privada.
11. Frontera Norte del Ecuador
12. Fortalecimiento de la Igualdad de género en la Región Andina.

Cuando se consolidan los estados democráticos la situación de las mujeres mejora ostensiblemente como podemos comprobar en el caso de Bolivia donde, como recoge Pilar Uriona Crespo en su libro de diciembre de 2010, De la presencia a la autodeterminación. Género en los procesos electorales 2009 y 2010, las mujeres pasaron de no tener presencia en la política nacional a alcanzar en 2009 porcentajes casi paritarios, tanto en la Cámara de Diputados donde de los 130 miembros 29 son mujeres, como en la Cámara de Senadores donde de 36, 16 son mujeres, según datos del Órgano Electoral Plurinacional. En 2010 el presidente Evo Morales reestructuró nuevamente su gabinete repartiendo las carteras ministeriales de manera paritaria en cumplimiento de lo dispuesto en el punto 22 del artículo 172 de la CPE.

En los intercambios de información que hemos podido tener con las mujeres sindicalistas de la región sobre la situación en la que se encuentran las estructuras de género o secretarías de la mujer en sus organizaciones sindicales nos han aportado los siguientes datos sobre: Las debilidades y amenazas que deben afrontar, así como las fortalezas y oportunidades.

4
Marco
de Intervención

DEBILIDADES	AMENAZAS
• Escasa presencia en los puestos de toma de decisiones y poder • La legislación no contempla espacios de dialogo institucionalizado • No disponen de las infraestructuras y recursos necesarios • Falta de transversalización de las políticas de género. • Estructuras machistas • Falta de solidaridad con las mujeres • Escasa conciencia de género	• Desinterés por asumir responsabilidades sindicales • Recelo y reticencias de los dirigentes hacia los avances de las mujeres • Desconsideración de los tiempos e intereses de las mujeres • Escasa presencia en los procesos de Negociación Colectiva • Violencia y vulneración de los Derechos Humanos • Precarización del empleo • Falta de normativa legal y defensa de los derechos de las mujeres
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Los departamentos de género existentes • El posicionamiento del movimiento sindical a favor de la igualdad • La transversalización paulatina de las políticas de género • Las oportunidades de formación, investigación y capacitación	• Los avances legislativos • El apoyo de la cooperación sindical internacional • El auge las corrientes progresistas en América Latina • Las alianzas con los Movimientos sociales y con la Academia • La unidad sindical

4.3.1.3. Cono Sur: Brasil, Chile, Uruguay, Argentina y Paraguay

Los altos índices de desocupación son una de las razones por la que las mujeres se ven avocadas a la economía informal donde además de padecer una muy malas condiciones de trabajo se ven inmersas en la pobreza. Las mujeres afrontan mayores dificultades para acceder a los recursos productivos y al crédito, así pues las posibilidades de que las mujeres puedan establecer negocios se ven mermadas por el desigual reparto de la riqueza entre los géneros.

Para combatir la pobreza es importante la fuerza de trabajo pero también incide el acceso a la educación y a la formación.

Lidia Heller en el seminario de la OIT Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur, celebrado en Montevideo en septiembre de 2000, tras un análisis de cómo los cambios en la economía han incidido en el mercado laboral apunta una fuerte segregación horizontal entre mujeres y hombres y dice, textualmente, “Las mujeres han realizado un esfuerzo enorme para vencer viejos obstáculos y barreras para acceder a estudios universitarios y este esfuerzo todavía no se ve recompensado en el acceso a igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral”

Esta región que ha experimentado profundos cambios para adaptarse a las necesidades de los mercados no ha globalizado en la misma medida los derechos laborales, ni ha reconocido una igualdad ni real ni formal a las mujeres ni en el ámbito laboral ni en el sindical. En este proceso se ha modificado el sistema impositivo para las empresas, se ha reducido el gasto público y por tanto el estado de bienestar y las prestaciones sociales, al tiempo que se ha precarizado el empleo y se ha colocado a trabajadoras y trabajadores en una situación de gran vulnerabilidad.

Las mujeres ocupan más que los hombres los empleos peor retribuidos. El porcentaje de personas que trabajan en sectores de baja, de media y alta productividad varía en función del género, Las mujeres están en mayor medida representas que



los hombres en los sectores de baja productividad con un 52,5%, frente al 44,1% entre los hombres. El descenso de la informalidad a afectado más a los hombres que a las mujeres.⁵¹

Como consecuencia de la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México, 1976) que recomendaba la creación de estructuras de género de ámbito gubernamental en el Cono Sur se han creado las siguientes:

- Argentina: el Consejo Nacional de la Mujer (CNM), dependiente de la Presidencia y el Consejo Federal de la Mujer.
- Brasil: el Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM).
- Chile: el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cuya Directora tiene rango de Ministra de Estado.
- Paraguay: la Secretaría de la Mujer, dependiente de la Presidencia y cuya directora tiene rango de Ministra.
- Uruguay: el Instituto Nacional de la Familia y de la Mujer, en el ámbito del Ministerio de Educación y Cultura y sin presupuesto propio.

Las organizaciones sindicales también reproducen conductas sexistas y discriminadoras, contando todavía con muy pocas mujeres en los puestos de toma de decisiones, llegando en algunos casos a determinar que las personas al frente de las estructuras de género puedan tener voz pero no voto. Las mujeres no tienen una presencia paritaria en las mesas de negociación que en ocasiones estas totalmente masculinizadas, con las consiguientes deficiencias y debilidades.

Con las compañeras sindicalistas del Cono Sur también hemos tenido la oportunidad de compartir jornadas de formación y trabajo y hemos abordado en profundidad el análisis de la realidad que queremos modificar, no incluimos los datos de este análisis por el altísimo grado de coincidencia con el que hemos incluido en el Área Andina⁵², lo que constata que la problemática y las vías para solucionarla se reproduce en las distintas zonas y obedece principalmente al hecho de que la lucha por la igualdad atraviesa las fronteras, al igual que la discriminación hacia las mujeres por razón de género.

51 **Panorama Social en América Latina 2011. CEPAL 2012** <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/1/45171/P45171.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl&base=/dds/tpl/top-bottom.xsl>

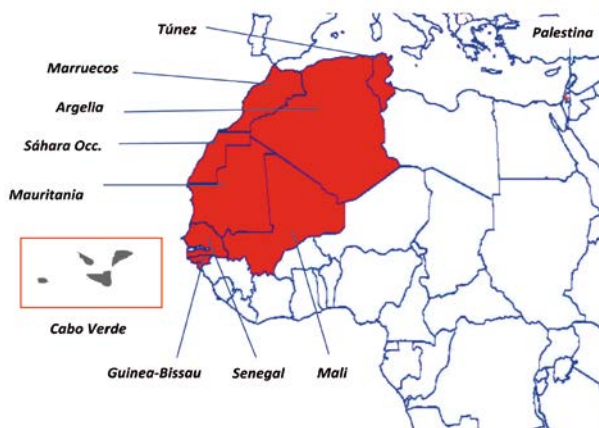
52 Ver cuadro página 91

4.3.2. África

En África cooperamos principalmente en dos regiones:

- África Occidental: Cabo Verde, Guinea Bissau, Senegal y Malí
- Magreb: Túnez, Argelia, Marruecos, Mauritania y Sahara.

Según la evaluación intermedia del Convenio para África Occidental, Magreb y Oriente Medio “En los contextos donde se desarrolla el Convenio, la carencia de trabajo decente y regulado es un factor predominante, pues gran parte de la economía se desarrolla en el sector informal. Siguiendo los datos de la OIT (2008):



4
**Marco
de Intervención**



- En África Subsahariana 2 de cada 10 mujeres tienen seguridad económica en el empleo (como asalariadas o empleadoras) y 3 de cada 10 hombres.
- En África del Norte, 8 de cada 10 mujeres están inactivas. El empleo vulnerable en la región asciende al 30%.
- En Oriente Medio, donde además la economía está desgarrada por el conflicto, el empleo vulnerable afecta al 28 % de los hombres y al 43,2% de las mujeres.

4.3.2.1. África Occidental

El papel de la economía informal es clave en África Occidental, constituye la única fuente de ingresos para una gran parte de la población y en especial para las mujeres, esto marca la necesidad de líneas de trabajo con la economía informal que resulten adecuadas para las organizaciones sindicales y den respuesta a las trabajadoras.

El informe de UNIFEM y Women's Founding Network, para el Día Mundial contra la Pobreza en 2007, recoge que en África Occidental, las mujeres aportan el 70% del trabajo agrícola, producen más del 90% de los alimentos, pero no tienen ninguna representación en las deliberaciones presupuestarias.

La desigualdad de género que afecta a la educación y al empleo en el África Occidental ha reducido el crecimiento per capita en un 0,8% anual, según los últimos cálculos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Características específicas:

- Condiciones de pobreza extrema, epidemias, conflictos armados, debilidad estructural e institucional, economías de subdesarrollo, y profundas desigualdades sociales, que afectan de manera más profunda a las mujeres.
- Experiencia de cooperación española limitada y reciente.
- Prioridades horizontales: GED, lucha contra la pobreza, diversidad cultural y medio ambiente.

Los Resultados esperados con los convenios de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO en África Occidental en lo que se refiere a género son:

Establecer las prioridades de actuación de la UNSAS de Senegal, en materia de emigración y el enfoque de género en la política sindical, a través de un Plan Estratégico.

Fortalecer las capacidades de gestión, planificación, e intervención en materia de género en las organizaciones contrapartes en el Convenio.

La FPS Serafín Aliaga ha editado la Crónica Audiovisual "Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas en Senegal" que es la primera de una serie de Crónicas Audiovisuales que tratarán de ofrecer una visión distinta de los Países en Desarrollo, de sus situaciones laboral y sindical.

Desde la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad se ha trabajado para incrementar la presencia de la mujer en las organizaciones sindicales de nuestras contrapartes en estas regiones.

En África Occidental, trabajamos con organizaciones en las que existen estructuras que representan a las mujeres sindicalistas, integradas en las organizaciones

sindicales y cuya misión es promover la implantación de una perspectiva de género en la estrategia, la política y la actividad de las organizaciones sindicales, y fortalecer la presencia de las mujeres en las mismas.

Tras una serie de trabajos que incluyeron reuniones y encuentros con la CSTM de Mali y con representantes de la Comisión de Mujeres del Sindicato, acordaron plantear, como actividad en el marco del Convenio, la creación de la red de mujeres sindicalistas REFEMSAO, que implica a las siete contrapartes de la región: la propia CSTM de Mali; la UNSAS y la CNTS de Senegal; la UNTC – CS de Cabo Verde; la CLTM y la CGTM de Mauritania y la UNTG de Guinea – Bissau. Este trabajo con las Comisiones de Mujer en África Occidental es uno de los puntos fuertes del Convenio.

“Se destaca la pertinencia de abordar el tema de género como eje transversal del Convenio en todos los contextos de intervención. El Convenio se desarrolla en regiones del mundo con los peores índices de empleo digno para las mujeres, según datos de la OIT (2008):

- África Subsahariana es la región con mayor pobreza del mundo. La pobreza generalizada conduce a las mujeres a trabajar, abandonando el limitado sistema escolar de forma temprana. Aquí la relación empleo-población es la segunda más alta del mundo (tras Asia Oriental) y la tasa de empleo vulnerable es significativamente más elevada para mujeres que para hombres. Más de 8 de cada 10 mujeres que estaban trabajando en 2007 (81,7%) lo hacían en condiciones de vulnerabilidad, ya sea como trabajadoras familiares auxiliares (sin remuneración) o como trabajadoras por cuenta propia.”

Para garantizar que son tenidos en cuenta los intereses de las trabajadoras de la economía informal se considera imprescindible avanzar en representación sindical y dialogo social, en este sentido la OIT propone:

- Analizar las limitaciones y obstáculos que padece las organizaciones colectivas de mujeres para la participación en la toma de decisiones el aislamiento de las mujeres y la individualización en las cadenas mundiales de valor en especial la violencia de género.
- Realizar estudios de casos y modelos en materia de organización de las mujeres en la economía informal, crear alianzas para avanzar en el camino hacia el trabajo decente.
- Analizar las dimensiones de género de las organizaciones sindicales y de las personas que trabajan en la economía informal.
- La OIT propone posicionamientos más claros sobre la organización y representación de trabajadores y trabajadoras de la economía informal, como el personal del servicio doméstico y a domicilio, los trabajadores y trabajadoras del sexo y las personas cuya actividad se ubica en el sector de la tecnología de la información y las comunicaciones.

4.3.2.2. Magreb: Túnez, Argelia, Marruecos, Mauritania y Sahara.

Características específicas:

- Índices de desarrollo de género delimitados por elementos culturales y religiosos que permean en todos los espacios de la vida social, económica y política de los países del Islam.
- Existencia de conflictos armados latentes y activos, las mujeres sufren con más crudeza los procesos de represión a la vez que son capaces de generar sistemas de organización social y alternativas de subsistencia.

Contexto regional magrebí

La situación de las mujeres en los países del Maghreb, en líneas generales, aparece condicionada por la existencia de una sociedad con larga tradición androcéntrica que impregna los aspectos económicos, sociales, políticos, culturales y religiosos. Este aspecto preside el desarrollo social y cultural de las mujeres, a pesar de que no es un condicionante unificado en todos los países del Maghreb.

Existen sensibles diferencias entre los países de la región donde se han dado ciertos intentos por superar la situación de desigualdad formal entre las mujeres y los hombres, por parte de los gobiernos en épocas determinadas.

Cierto es que los acontecimientos políticos recientes han propiciado un avance del fundamentalismo islámico, y el consiguiente retroceso en la situación de las mujeres.



A pesar de ello, podemos hablar de una lucha continuada de asociaciones y grupos de mujeres (entre los que se incluyen las Comisiones de la Mujer de los sindicatos en Marruecos, Argelia y Túnez), para lograr una igualdad formal y real de oportunidades efectiva con respecto a los varones.

La participación política de las mujeres se está abriendo camino, plasmada en el aumento de la adhesión de mujeres a los partidos políticos e instancias de gobierno, en mayor medida a nivel local que nacional. A pesar de las dificultades, encontramos, en los 3 países objeto de la cooperación de Comisiones Obreras a través de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga (Marruecos, Argelia, Túnez) con mujeres representadas en diversas instancias de poder y de la Administración estatal, regional y local. Tanto a nivel de mujeres electas y/o designadas para ocupar puestos políticos, como a nivel técnico, formando parte de la estructura administrativa de los Estados. Sin embargo, se constata que en raras ocasiones la mujer ocupa los puestos de dirección y toma de decisiones.

Cifras clave

	ARGELIA	MARRUECOS	TÚNEZ	Media 3 países	Media mundial 2008	Región MENA 2009
Mujeres Ministras	3,7% (1 sobre 27)	13,7% (3 sobre 22)	3% (1 sobre 30)	7,2%	16%	8,12%
Mujeres en Parlamento (2 Cámaras)	5,32% (34 sobre 525)	5,78% (37 sobre 595)	21,37% (76 sobre 326)	10,82%	18,8%	9,5%
Mujeres en Consejos Municipales	0,73% Mandato 2007-2012	12,3% (mandato 2009-2012)	33,6% (mandato 2010-2015)	15,54%		

Fuente: estudio INSTRAW *Participación política mujeres Maghreb* 2008-2011 www.womenpoliticalparticipation.org

Ante estas cifras, las cuestiones a las que se trata de responder actualmente a través del debate promovido principalmente por la sociedad civil y del que hacen parte importante los sindicatos, giran en torno al lugar de las mujeres en las estructuras, su representación en las instancias de toma de decisiones, las barreras que las relegan a posiciones subalternas, las herramientas para superar estas barreras y para provocar un verdadero cambio de mentalidades favorable a una sociedad más igualitaria.

En todos estos países existe a nivel Ministerial, competencias en el ámbito de la Mujer o Igualdad, que, aunque devaluadas por su asociación con otras responsabilidades como Juventud, Infancia, Discapacitados y/o Tercera Edad; se valora como un inicio importante de un instrumento de Igualdad imprescindible en cualquier país.

Hay que hacer alusión a los derechos de las mujeres reconocidos en la legislación nacional, que condicionan su desarrollo, dado que los mismos se integran en los cuerpos legales conocidos como Código de Familia.

En esta área geográfica, se da, como a nivel mundial, la misma situación, incluso más acentuada, de las mujeres en cuanto a: dificultad de inserción en el mercado de trabajo, alto índice de desocupación, dificultad de acceso a sectores tradicionalmente masculinizados, discriminación salarial, alto índice de precariedad y temporalidad, existencia de techo de cristal en el acceso a puestos de toma de decisiones.

Tasa de paro en los países objeto de actuación ⁵³

	Argelia ^a	Marruecos ^b	Túnez ^c
Mujeres	18.1%	9.5	18.6%
Hombres	8.6%	9	12.6%
Total	10.2%	9.1	14.2

4
Marco
de Intervención



a Office National des Statistiques (datos actualizados a 2009) de Argelia http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_cho-mage_2009.pdf
b Haut- Commissariat au Plan (datos actualizados a 2009) de Marruecos <http://www.hcp.ma/fr/mlnd.aspx?id=0101020200&vara=10>
c Institut National de Statistiques (datos actualizados a 2009) de Túnez <http://www.ins.nat.tn/indexfr.php>

Entre otras, las mujeres organizadas, reivindican el acceso al mercado de trabajo en condiciones dignas e igualitarias al mismo nivel que sus compañeros, los hombres, como vía importante de superar las discriminaciones. Son conscientes que el trabajo otorga independencia económica y fuente de ingresos, así como posibilidad de empoderamiento, acceso a la formación y a la toma de decisiones.

⁵³ Tasa de paro : Informe de la población en paro sobre la población activa por Radhia Bel Hajzekri, 2010

Es a través de las organizaciones sindicales, que las mujeres marroquíes argelinas y tunecinas están llevando a cabo su lucha por tener un protagonismo efectivo en la superación de las dificultades laborales, por eso desde CCOO se coopera con las organizaciones sindicales y se hace hincapié en integrar el enfoque de género en cooperación como instrumento para facilitar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y su acceso a los puestos de toma de decisiones. En este sentido se desarrollan las siguientes actuaciones en el ámbito de la cooperación sindical en el Maghreb:

- Desarrollo y realización de acciones en Sensibilización, a través de la publicación y difusión de estudios sobre la participación de la mujer en los sindicatos, situación, etc. (*Con USTMA, Unión sindical de trabajadores del Maghreb árabe*)
- Apoyo a redes y organizaciones de mujeres para promocionar la igualdad de género.
- Establecimiento de acuerdos estratégicos y colaboraciones con organismos internacionales o regionales para la igualdad, como el INSTRAW o el Departamento de Igualdad de la CSI.
- Apoyo y participación en la creación de grupos de trabajo de género entre los actores de desarrollo en cooperación y representantes de asociaciones de mujeres.
- Seminarios y encuentros con las organizaciones sindicales, para fortalecer la integración del enfoque de género en las organizaciones sindicales de la región, a través del intercambio de experiencias.
- Formaciones para la integración transversal de la perspectiva de género y en diagnósticos participativos de género en las organizaciones sindicales.

Algunas notas sobre los países en los que se trabaja:

- Marruecos- *CDT (Confederación democrática de trabajadores)*
- Realización de jornadas y talleres de intercambio y debate para la elaboración de un Plan Estratégico de intervención sindical para reforzar la presencia de las mujeres en el sindicato
- Formación en integración del enfoque de género de dirigentes sindicales
- Estudios de terreno sobre la situación laboral de la mujer en distintos ámbitos, así como su participación en los sindicatos
- Túnez- *UGTT (Unión General de Trabajadores tunecinos)*
- Acciones encaminada a reforzar y promover la movilización y participación sindical de las mujeres
- Realización de campañas y material de difusión dirigidos a sensibilizar e informar sobre los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras, sobretudo aquellas del sector informal.

- Fortalecimiento de las capacidades a través de la formación específica en integración del enfoque de género en la acción sindical, y a través de experiencias de intercambio
- Argelia – *UGTA (Unión General de trabajadores argelinos)*
- Integración progresiva en la formación sindical, del enfoque de género de manera efectiva.
- Formación específica en fortalecimiento sindical y técnicas de negociación sindical con enfoque de género
- Otras asociaciones en todos los países:
- Promover el análisis, la discusión y el intercambio de experiencias sobre cómo afectan los temas relativos al mundo del trabajo, en particular a las mujeres.

4.3.3. Otras Áreas

La Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de CCOO realiza actuaciones puntuales en Asia y Pacífico donde la cooperación española es escasa principalmente acciones de construcción de paz y de emergencia en desastres naturales, en ellas se contempla el género como prioridad horizontal en todas las actuaciones.

En Europa central y oriental apoyamos los procesos de desarrollo y construcción de la paz. En esta región tenemos en cuenta la cercanía geográfica y los posibles procesos de adhesión a la UE.



5. Seguimiento y evaluación⁵⁴

Para Comisiones Obreras evaluar el alcance y la coherencia de nuestras acciones es una parte esencial de nuestra metodología, ya que entendemos que solo desde un análisis exhaustivo podemos visibilizar nuestras fortalezas y nuestras debilidades y así optimizar nuestros recursos para conseguir los objetivos que nos planteamos.

Además de la lógica del sentido común, reflexionar sobre lo realizado nos facilita el avance.

La evaluación que propone esta estrategia se centra en medir el grado de consecución de los objetivos enunciados.

La evaluación que propone esta estrategia se centra en medir el grado de consecución de los objetivos enunciados en el apartado 4.1. Objetivos, aplicando un sencillo sistema de indicadores cualitativos y cuantitativos.

La información que esperamos obtener en las evaluaciones de cooperación y género se puede resumir en las siguientes cuestiones:

- ¿Se ha avanzado en el camino hacia la paridad incrementándose el número de mujeres en puestos de toma de decisiones?
- ¿Las contrapartes han modificado sus posturas en relación a las políticas de género?
- ¿Hemos conseguido promover mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Ha mejorado la posición de las mujeres en las organizaciones sindicales con las que cooperamos?
- ¿En que medida las mujeres se han visto beneficiadas o perjudicadas por las acciones contenidas en los convenios de cooperación sindical de CCOO?
- ¿Los cambios operados serán sostenibles en el tiempo?
- ¿Los recursos destinados a políticas de igualdad han sido suficientes?

5 Seguimiento y evaluación

54 Ficha nº 12 ¿Por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?

Debemos revisar como las problemáticas y sus causas recogidas en el diagnóstico apartado 2 de la Estrategia se van modificando y en que medida actúan las intervenciones realizadas desde la red de Fundaciones Paz y Solidaridad para modificar la realidad de desigualdad que padecen las mujeres en todo el mundo.

Planteamos unos indicadores enunciados en términos relativos para no limitar el análisis y trabajar con datos desagregados por sexos para constatar los avances en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Otra característica de la evaluación que proponemos es que debe realizarse teniendo en cuenta las peculiaridades de cada área geográfica con sus especificidades y antecedentes.

Debe permitir valorar en que medida y como hemos trabajado en la dirección que marcaban nuestras prioridades.

Así pues a modo de resumen podemos concluir que entendemos la evaluación como una herramienta para reajustar nuestros planteamientos que nos permite medir en que medida hemos alcanzado los objetivos que nos planteábamos y como desde la coherencia con nuestro referentes adaptándonos a las diferentes variables somos capaces de realizar un trabajo coherente.

Entendemos la evaluación como un proceso participativo en el que deben intervenir:

- Personas expertas en cooperación y género conocedoras de métodos participativos y trabajo de campo.
- Nuestras contrapartes en general y las estructuras de género de los sindicatos con los que cooperamos en particular.
- Determinadas áreas de la administración con implicaciones en nuestras acciones.
- Informadores e informadoras externas.
- Estructuras sindicales de ámbito nacional y supranacional.

La evaluación de las acciones de cooperación y género debe arrojar información sobre los niveles de sensibilización, contribuir a la formulación de nuevos proyectos y facilitar el rendimiento de cuentas.

Los indicadores de género que proponemos deben ser herramientas para medir los cambios producidos en las relaciones de género.⁵⁵

55 Ver ficha nº 12 ¿por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?.

No pretendemos alcanzar medidas exactas, los indicadores que proponemos deben entenderse siempre en el contexto al que se refieren y en líneas generales ser:

- Claros.
- Relevantes.
- Comprensibles.
- Fiables.
- Comparables.
- Oportunos.
- Adaptables geográficamente.

Los indicadores se referirán a los cambios producidos en distintos momentos y medirán la eficacia y la eficiencia de las actuaciones realizadas.

5.1. Sistema de indicadores de cooperación y género

Los indicadores que utilicemos deben ser una herramienta para valorar la eficacia y la eficiencia de los convenios de cooperación sindical y determinar los ámbitos concretos en los que se apoya la perpetuación de la desigualdad entre mujeres y hombres.⁵⁶

Buscamos medir la situación de mujeres y hombres en las organizaciones sindicales y los cambios que se producen en función de nuestras actuaciones

Es de utilidad comprobar en que medida participan mujeres y hombres y como son valoradas y tenidas en cuenta las aportaciones de ambos.

Pensamos en indicadores que midan la realización, los resultados y el impacto tanto el previsto, como el imprevisto.

Los indicadores medirán el grado de consecución de objetivos en función de las desigualdades detectadas.

A modo de ejemplo, enunciaremos algunos posibles indicadores para los objetivos planteados pero hemos de tener en cuenta que deberán delimitarse cronológicamente y que algunos de ellos afectan al resultado, al proceso o la consecución del objetivo estratégico.

56 La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekin, 1995) propone: Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas.
Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político.

Indicadores ligados al Objetivo 1 Fomentar el empoderamiento de las mujeres.

INDICADOR	CONTENIDO	TIPO DE INDICADOR
Estructuras de género en sindicatos acompañadas en su creación.	Especial atención al impacto que supone para las mujeres sindicalistas y su posición en el entorno de su organización sindical y en el ámbito laboral en general. Diferenciaremos las organizaciones sindicales que ya tenían estructuras de género y la fase de creación, consolidación e incidencia en la que se encuentran, así como su consideración e incidencia dentro de la organización.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Estructuras de género en sindicatos acompañadas en su consolidación.	Especificar las características del proceso de puesta en marcha de las estructuras de género.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Redes de mujeres sindicalistas apoyadas y o fomentadas	Indicador descriptivo en el que se recoge como las estructuras de género se aglutinan en redes y cual es el efecto multiplicador de recursos y esfuerzos.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Incremento del número de mujeres en puestos de toma de decisiones	Para este indicador es fundamental analizar las organizaciones sindicales con las que cooperamos desde la perspectiva de género desagregando los datos por sexos y determinar las mujeres en puestos de toma de decisiones.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Grado de aplicación de los acuerdos sobre paridad de la Confederación Sindical Internacional	Sistematizar y analizar en colaboración con las estructuras de cooperación y de género de la CSI, el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos sindicales concernientes a esta materia y como son interiorizados y llevados a la práctica en el seno de las organizaciones sindicales.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Gestión de recursos por parte de mujeres, dotación presupuestaria de las estructuras de género de las organizaciones sindicales.	Plasmar de manera gradual los recursos económicos, materiales y humanos; que las organizaciones destinan a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso

**5
Seguimiento
y evaluación**

**Indicadores ligados al Objetivo 2 Combatir todo tipo de discriminación.
 Firme apuesta por el empleo decente.**

INDICADOR	CONTENIDO	TIPO DE INDICADOR
Información sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Pormenorizar los materiales de formación y difusión de información que se elaboren en diferentes soportes, así como los medios de distribución y contraste entre las contrapartes.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Adaptación de horarios para facilitar la participación de mujeres y hombres.	Seguimiento de las medidas adoptadas para promover la participación de mujeres en todos los ámbitos de toma de decisiones.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Acciones formativas sobre salud laboral de las mujeres	Seguimiento de las acciones formativas que deberán cuantificarse y analizar el itinerario formativo, los materiales para su realización, así como la difusión y sistematización de las conclusiones y acuerdos que se alcancen.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Acciones informativas sobre salud laboral de las mujeres	En relación con el indicador anterior medir el impacto de información que elabora y difunde.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso

**5
Seguimiento
y evaluación**

Indicadores ligados al Objetivo 3 Combatir y prevenir la violencia de género.

INDICADOR	CONTENIDO	TIPO DE INDICADOR
Acciones de denuncia de la violencia de género	Valoración y medida del impacto en el ámbito sindical, laboral y social.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Resoluciones contra la violencia de género	Medición del impacto en el interno y en el externo de las organizaciones sindicales.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Acciones formativas en materia de igualdad	Analizar y medir los cauces creados para la lucha contra la discriminación por razón de género, facilitación de intercambios de información y difusión de buenas prácticas en el, interno y en el externo de las organizaciones sindicales.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso

Indicadores ligados al Objetivo 4 Mejorar la legislación internacional y/o nacional en materia de igualdad de oportunidades.

INDICADOR	CONTENIDO	TIPO DE INDICADOR
Propuestas legislativas	Reuniones, contactos e incidencia en grupos de trabajo de la sociedad civil organizada y en mesas de negociación y diálogo, con entidades gubernamentales y organizaciones empresariales. Materiales de difusión de información específica y su adaptación al ámbito sindical. Mantenimiento de una presencia activa en los foros de debate y adecuación normativa de la normativa en materia de igualdad.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Análisis y seguimiento de cambios normativos	Mantener fondos documentales actualizados y accesibles para las mujeres sindicalistas.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Seminarios de análisis y comprensión de legislación nacional	Espacios creados para el conocimiento y apropiación de la normativa y, análisis de los procesos y de los logros alcanzados.	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Seminarios de análisis y comprensión de legislación internacional	Seguimiento de las acciones formativas que deberán cuantificarse y analizar el itinerario formativo, los materiales para su realización, así como la difusión y sistematización de las conclusiones y acuerdos que se alcancen	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso
Seminarios sobre negociación colectiva	Seguimiento de las acciones formativas que deberán cuantificarse y analizar el itinerario formativo, los materiales para su realización, así como la difusión y sistematización de las conclusiones y acuerdos que se alcancen	Cualitativo Cuantitativo De base De proceso

6



“Una de las mayores fuerzas que mueven al mundo en nuestra época es la revolución de la igualdad”.
(Barbara Ward)

Glosario de términos



A

Acción Positiva. “Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad” (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

Acoso Sexual. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Análisis de género. Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Androcentrismo. Consideración del hombre como centro del universo y equiparación de la humanidad con el hombre-varón. Una consecuencia del androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades. *Concepto clave para la comprensión de las relaciones de poder. No restringe la crítica ala sexismo y pone el acento en el carácter*

sexista, adulto, racista y clasista. “Constituye el sistema de valores propio del arquetipo viril. Amparo Moreno.

Auditoría de género. Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género. (Comisión Europea, 1998).

B

Barreras de Género. Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma decisiones / para su plena participación en la sociedad.

Brechas de género. Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

Buenas prácticas. Experiencia exitosa extrapolable para su adaptación a otras situaciones y por parte de otras personas.

C

Capacitación. Proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente y modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

Carga de la prueba. Como norma general cuando una persona presenta una denuncia, le corresponde demostrar que ha sido víctima de discriminación.

En el ámbito de la Igualdad de trato entre hombres y mujeres establece, basándose

en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada al aportar indicios de dicha discriminación. Cuando una persona se considera perjudicada por la no aplicación del principio de la Igualdad de trato, y si existe presunción de discriminación, corresponde al demandado demostrar que no ha contraído el principio.

Ciudadanía. Es el conjunto de ciudadanos y ciudadanas que forman una sociedad así como el conjunto de derechos *formales y reales* que tienen individualmente *derechos civiles son los necesarios para la libertad personal, la libertad de expresión y de pensamiento, los derechos de propiedad y los derechos a la justicia. Los derechos políticos a participar en el ejercicio del poder político a través del voto y el derecho a ser elegido. Los derechos a la educación, al bienestar y a la seguridad económica y social. También incluye deberes como la obligación del trabajo, el pago de impuestos, la educación de las nuevas generaciones, el acceso a la salud. Conciernen tanto a las relaciones entre los ciudadanos. Como a las relaciones entre los ciudadanos y el Estado. Estas relaciones son a la vez legales, normativas y materiales.* Las teóricas feministas analizan la problemática “mujeres y ciudadanía” centrada en la exclusión de las mujeres del espacio público y político.

Coeducación. Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la Igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas. *Combate estereotipos y prejuicios.*

Comercio sexual. Comercio con seres humanos, en gran parte mujeres y niños, con fines de explotación sexual.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad), etc.

Construcción identitaria de género. Proceso de construcción de rasgos y valores, en los hombres y las mujeres, dentro de los patrones que se establecen culturalmente.

Contrato basado en las diferencias de género. Conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia).

Corresponsabilidad. La distribución equilibrada en el ámbito doméstico de las tareas del cuidado, atención de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

Cuotas de participación. Es una forma de acción positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa repre-

sentación de las mismas en alguna actividad concreta, *particularmente en ámbitos de toma de decisiones.*

D

Datos desagregados por sexo. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo / análisis teniendo en cuenta las especificidades del “género”.

Deconstrucción. Proceso mediante el cual rompemos con la feminidad o masculinidad tradicional que nos han impuesto culturalmente, proponiendo nuevos modelos basados en la equidad.

Democracia. La democracia es un régimen político en el que la soberanía reside en el pueblo y es ejercida por éste de manera directa o indirecta. En ella el poder para cambiar las leyes y las estructuras de gobierno, así como el poder de tomar todas las decisiones de gobierno reside en la ciudadanía, pues tanto el gobierno central como los seccionales son legitimados por la voluntad soberana, radicada en el pueblo, a través del voto.

Democracia participativa. Democracia en la que los ciudadanos y las ciudadanas no se limitan a ser espectadores/as de la representación política, sino que forman parte activa para que esta se lleve a cabo.

Democracia paritaria. La ausencia de las mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implica un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no está presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit sólo puede ser superado con un reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión política.

Derechos en materia de procreación/ derechos reproductivos. Derecho de toda persona o pareja a decidir libre y responsablemente cuántos hijos desea tener, cuándo han de nacer y con qué separación temporal entre ellos, así como el derecho a disponer de la información y los medios para llevarlo a cabo, y a acceder al mayor nivel posible de salud sexual y reproductiva. (Comisión Europea, 1998).

Derechos humanos específicos de la mujer. Derechos de la mujer y de la niña, incluidos los derechos en materia de procreación, como parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales.

Desarrollo humano. El desarrollo humano se refiere a las personas, a la expansión de sus elecciones para llevar una vida que aprecien. El crecimiento económico, el comercio y la inversión internacionales en aumento, el avance tecnológico, todos ellos son muy importantes. Pero son medios, no fines. Si contribuirán o no al desarrollo humano en el siglo XXI dependerá de si aumentan las posibilidades de elección de las personas, de si ayudan a crear un entorno para que puedan desarrollar su máximo potencial y llevar unas vidas productivas y creativas. (PNUD, 2002).

Desagregación del Mercado de Trabajo. Políticas con las que se pretende reducir o suprimir la segregación (vertical/horizontal) en el mercado de trabajo.

Desarrollo sostenible. El desarrollo sostenible exige una mejora de la calidad de vida para toda la población mundial sin por ello incrementar el uso de nuestros recursos naturales más allá de la capacidad de la tierra.

Mientras el desarrollo sostenible puede necesitar acciones distintas en cada región del mundo, los esfuerzos para construir un modo de vida verdaderamente sostenible pasa por la integración de acciones en tres áreas clave: el crecimiento económico y la equidad, la conservación de los recursos naturales y el medio ambiente, y el desarrollo social. (Naciones Unidas, 2002).

Diferencia debida al género. Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.

Diferencial retributivo entre mujeres y hombres. Diferencias de sueldo que existen entre hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Dimensión de la Igualdad. Aspecto relativo a la Igualdad, en cualquier situación de las vidas del hombre o de la mujer.

Dimensión del Género. En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Directivas sobre la Igualdad de Trato.

Directivas que amplían el alcance del principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres (que inicialmente, en el Tratado de Roma, sólo se refería a la remuneración). Este principio ha ido ampliándose al acceso al empleo, a la formación y a la promoción Profesionales y a las condiciones de trabajo (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, DO L 39 de 14.2.1976), a los regímenes legales de seguridad social (Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, DO L 6 de 10.1.1979), a los regímenes profesionales de seguridad social (Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, DO L 225 de 12.8.1986), a quienes ejerzan una actividad autónoma, Incluidas las actividades agrícolas (Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, DO L 359 de 19.12.1986), a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, DO L 348 de 28.11.1992) y al permiso parental (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, DO L 145 de 19.6.1996).

Discriminación directa por razón de su sexo. Situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta. Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean necesarios y adecuados.

Discriminación múltiple. Con esta expresión, nos referimos a aquellas situaciones donde la suma de factores como: edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

Discriminación por razón de sexo. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación positiva. Aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

División sexual del trabajo. Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades que deben realizar las mujeres y las que deben realizar los hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, *asig-*

nando a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

Doble Jornada. Condición a la que se ven sometidas las mujeres que, además de desempeñar un trabajo remunerado en horario laboral, suman y acumulan todas las tareas que implica el trabajo reproductivo, no compartido por sus compañeros.

E

Economía del cuidado. La parte de la actividad humana, tanto material como social, que está ligada al proceso del cuidado de la mano de obra presente y futura, y de la población humana en general, incluyendo las tareas domésticas de aprovisionamiento de alimentos, ropa y cobijo. La reproducción social es la provisión de todas estas necesidades a través de la economía, tanto si son componentes remunerados como si no lo son. (Alexander, P. y Baden, S., 2002).

Economía sumergida/trabajo sumergido. Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento.

Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva.

Educación no sexista. Se basa en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para

participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios. *Visibilizar las aportaciones de las mujeres en todos los campos del conocimiento a lo largo de la historia. Fomentar aptitudes y actitudes de respeto e igualdad de trato.*

Empoderamiento. Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y re-productiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Equidad. Justicia en el tratamiento de hombres y mujeres atendiendo a sus necesidades específicas respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

Equidistancia. Búsqueda del objetivo por el cual todos los seres humanos tengan un mismo punto de partida para el desarrollo de su autonomía y empoderamiento personal.

Equifonía. Búsqueda de la igualdad efectiva a la hora de tomar la palabra y por tanto tomar decisiones por parte de mujeres y hombres.

Equipotencia. Búsqueda de la igualdad en el acceso al poder y el ejercicio de éste por parte de hombres y mujeres. Unido a este concepto se encuentra el de *empowerment*

o empoderamiento de las mujeres, es decir, el proceso de acceder y ejercer el poder.

Equivalencia. Consideración de la igualdad de valor y consideración de todos los seres humanos.

Espacio privado. Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutaban principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, *se confunde espacio doméstico que se identifica con el ámbito reproductivo y de cuidado en contraposición al espacio público.*

Espacio público. Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. Este espacio es el que se ha asignado a los hombres tradicionalmente.

Estadísticas desagregadas por sexo. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama, a veces, “desagregadas por género”. (Comisión Europea, 1998).

Estereotipo. Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

Evaluación del Impacto de Género. Examen de las propuestas y medidas políticas, para analizar *como* afectan a las mujeres, al objeto de adaptarlas para *erradicar* los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad *real* entre hombres y mujeres.

F

Feminismo. Doctrina y movimiento social que reconocen a la mujer capacidades y derechos antes sólo reservados a los hombres.

Feminización de la pobreza. Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificultad de superación.

G

Género. Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

Género en el desarrollo (GED). Enfoque que se centra en las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres debidas a la existencia de “campos de juego desiguales”. El término género como herramienta analítica se originó, por tanto, a partir de una creciente toma de conciencia de las desigualdades que se derivan de estructuras institucionales. No se centra únicamente en las mujeres como un grupo aislado y homogéneo, sino en los roles y necesidades tanto de hombres como de mujeres. Teniendo en cuenta que las mujeres se encuentran habitualmente en una posición de desventaja en comparación con los hombres, la promoción de la igualdad de género implica una atención explícita a las necesidades, intereses y perspectivas de las mujeres. El objetivo es, por lo tanto, la mejora del estatus de las mujeres en la sociedad, teniendo como objetivo final la igualdad de género. (OIT, 2000b).

H

Homofobia. Aversión y / o rechazo obsesivos hacia los homosexuales ya sean hombres o mujeres.

I

Igualdad. Aspecto relativo a la igualdad en cualquier situación.

Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En España, el principio de igualdad legal no se consagra establemente hasta la Constitución de 1978.

Igualdad de género. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes

esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Igualdad de trato. La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad entre los sexos. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad formal. Se trata de la igualdad formal ante la ley, es decir, la equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas. En los países europeos de regímenes democráticos es después de la Primera Guerra Mundial cuando se restaura el principio de igualdad ante la ley y se reconoce a las mujeres el derecho a la educación, al trabajo retribuido y al voto. En España el principio de igualdad legal no se consagra hasta la Constitución de 1978.

Igualdad real. Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las estructuras de la desigualdad. El mecanismo de acción positiva, entre otros, tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad.

Indicadores de Género. Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad. El conocimiento de la realidad social, laboral, formativa, económica desde una perspectiva de género, requiere

la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden alimentar estereotipos. Su utilización supone una aproximación a la situación o presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamientos entre unas y otros. La desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

Índice de potenciación de Género.

Mide la desigualdad de género en la participación económica, política y en la adopción de decisiones en el país. Este se calcula utilizando cifras sobre las mujeres que forman parte del parlamento (asamblea legislativa), mujeres en puestos ejecutivos y administrativos de alto nivel en el país, mujeres profesionales y técnicos y el monto de ingreso per cápita por género.

Insensible a las diferencias de Género.

Relativo a políticas, programas o instituciones que no tienen en cuenta las particularidades de hombres y mujeres (frente a las que las tienen en cuenta y a las no discriminatorias).

Integración de la perspectiva de género en el presupuesto (presupuestación con perspectiva de género).

Se trata de una aplicación de la integración o *transversalidad* de género en el proceso de elaboración de los presupuestos. Significa valorar los presupuestos basándose en criterios de género, incorporar dicha perspectiva en todos los niveles del proceso de elaboración del presupuesto, y reestructurar los ingresos y gastos de manera que se promueva la igualdad de género. La presupuestación con perspectiva de género implica, por tanto, el examen de los resultados finales de las asignaciones presupuestarias en términos de distribución genérica de los mismos, es decir, de qué manera afectan esas asignaciones a las oportunidades de hombres y mujeres. Es posible que para promover la igualdad de género sea necesaria una redis-

tribución de los ingresos y de los gastos, así como una reestructuración del proceso de elaboración del presupuesto. (OIT, 2004).

Interseccionalidad. Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.



Machismo. Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

Mainstreaming, Transversalidad o Enfoque Integrado de Género.

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Masculinidad tradicional. Se trata de la masculinidad heredada y que en nuestra sociedad se fundamenta en la heterosexualidad, la suficiencia económica, la competitividad, los comportamientos de alto riesgo, alto consumo de sustancias tóxicas y la violencia como expresión de hombría.

Mecanismo nacional para la igualdad de género y la promoción de la mujer.

Un mecanismo nacional para la promoción de la mujer, es una unidad central-coordinadora de las políticas dentro de un gobierno. Su tarea principal es sostener el apoyo total del gobierno a la integración transversal de la perspectiva de la igualdad de género en todas las áreas políticas. (Naciones Unidas, 1995).

Mensaje de género. Mensaje que transmite cada uno de los agentes socializados para construir la deseabilidad social en base al género de cómo deben ser hombres y mujeres.

Micromachismo. Comportamiento o expresión “invisible” de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

Mismidad. Concepto referido al mensaje de género recibido por mujeres más modernas o jóvenes. Ser independiente económica y afectivamente, tomar sus propias decisiones de forma libre. (Instituto de la Mujer. Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima).

Misógino/a. Persona que odia a las mujeres.

Mujeres en el desarrollo (MED). A principios del decenio de los setenta, los investigadores empezaron a centrarse en la división del trabajo basada en el sexo, y en el impacto de las estrategias de desarrollo y modernización en las mujeres. El uso del concepto MED comenzó a generalizarse en este período. La filosofía que subyace bajo este enfoque es la idea de que las mujeres están quedándose atrás en la sociedad y que las diferencias entre hombres y mujeres puede superarse adoptando medidas dentro de las estructuras existentes. El enfoque MED comenzó a reconocer a las mujeres como actores directos de la vida social, política, cultural y laboral. Las críticas aparecieron más tarde, y subrayaron el hecho de que las cuestiones relacionadas con las mujeres tendían a relegarse cada vez

más a programas marginales y proyectos aislados. El enfoque MED no tenía en sí mismo un impacto directo sobre el desarrollo. (OIT, 2000b).

N

Necesidades estratégicas de Género.

Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.

Necesidades prácticas de Género.

Son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de los niños y niñas, empleo). La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

No discriminatorio con respecto al sexo/no sexista. Sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las relaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.

Nuevas masculinidades. Proceso en el que se reconstruye la masculinidad tradicional para construir nuevos modelos de la masculinidad en una sociedad igualitaria, y donde los valores, cualidades y sentimientos de los hombres no son los tradicionales, sino equitativos.

O

Otroriedad. Concepto referido a diferentes mensajes de género recibido por parte de mujeres más tradicionales: “Vivir para otros”,

“ser en los otros”, “ser a través de otras personas”. (Instituto de la Mujer. Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima).

P

Paredes de cristal. Resistencias que pueden encontrar las mujeres en el mismo nivel jerárquico para acceder a cargos de responsabilidad o desempeñar sus funciones laborales.

Participación. Se refiere al protagonismo de hombres y mujeres mediante el acto voluntario, motivado por el interés y el deseo de hacer presencia, opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones, en acciones y procesos que buscan favorecer las condiciones de vida. Por este proceso hombres y mujeres pueden lograr una verdadera redistribución de oportunidades, que les permita tomar parte en las decisiones de su propio desarrollo, ya no como simples beneficiarios sino como protagonistas.

Participación equilibrada. Todas las listas electorales, todos los puestos de representación y decisión política, no puede estar compuesta por más del 60% ni menos del 40% de cualquiera de los dos sexos.

Patriarcado. La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político, como religioso, social y militar se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

Perspectiva de Género. Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados en una política (Guía europea sobre perspectiva de género. Carrefour Europeo) hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de ma-

nera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

Pertinencia de Género. A la hora de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas, el primer paso es la comprobación de la existencia o no de la pertinencia de género en dichas políticas, es decir, si es congruente o no la introducción de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de dicha política.

Planes de Igualdad en las empresas. Conjunto ordenado de medidas que se acuerda a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Plan de Igualdad de Oportunidades. Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España atendiendo a la legislación vigente, existen planes de igualdad de empresas, que intentan erradicar las distintas discriminaciones laborales que puedan darse en las mismas por razón de sexo.

Planificación de género/sensible al género. Enfoque activo de la planificación, en el que se toma en consideración las diferencias de género como variables o criterio clave, y que procura incorporar explícitamente una perspectiva de género en políticas y acciones. (Comisión Europea, 2001)

Pobreza. Desde una perspectiva de los derechos humanos, la pobreza consiste en el no cumplimiento de los derechos humanos de una persona hasta el ámbito de las capacidades básicas.

Precipicio de cristal. Fragilidad del puesto de decisión o cargo de responsabilidad asumido por una mujer debida a las barreras y prejuicios de género.

Prejuicio de Género. Juicio u opinión que se forma de antemano, sin tener los datos adecuados, y resultante en una discriminación basada en el género.

Programa sectorial. Como resultado del seguimiento de un enfoque sectorial, los gobiernos, en constante consulta con los donantes socios y otros actores involucrados, pueden desarrollar un plan de política y acción sectorial. Esto se identifica como un programa sectorial si incluye los siguientes componentes: i) un documento de política sectorial aprobado; ii) un marco de asignación de recursos a medio plazo en el sector, y iii) un proceso de coordinación entre los donantes en el sector, dirigido por el gobierno. (Comisión Europea, 2004).

R

Relaciones de género. Relación y distribución desigual del poder entre hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema específico de género (Comisión Europea, 1998).

Reparto de responsabilidades. (Ver Corresponsabilidad).

Roles. Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

Roles acumulativos. Roles en los que tradicionalmente han sido educadas las mujeres que hacen que asuman sus distintos roles (laboral, familiar, social, doméstico, etc.)

de forma simultánea y paralela provocando en numerosas ocasiones altos niveles de estrés y frustración.

Roles de Género. Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

Roles establecidos en función del sexo. Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en el pacto social de género.

Roles secuenciales. Roles en los que tradicionalmente han sido educados los hombres que permiten que asuman cada uno de sus roles (laboral, familiar, social, doméstico, etc.) de forma secuenciada a la hora de hacer uso de su tiempo.

S

Segregación horizontal. Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” (secretarías, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.)

Segregación vertical. Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

Sensibilidad con respecto al Género. Que aborda y toma en consideración el factor igualdad.

Sexo. Elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

Sexismo. Se suele llamar sexismo a la discriminación de las personas según su sexo en lugar de por sus méritos individuales, aunque el término también puede aludir a todas las diferenciaciones sistémicas basadas en el sexo de los individuos.

Sistema de géneros. Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

Sistema Sexo-Género. Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. El género y, en consecuencia, las relaciones de género son “construcciones sociales” que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de deconstrucción.

Sororidad. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres.

Suelo pegajoso. Son las barreras (prejuicios empresariales, responsabilidades de cuidado y domésticas) que mantienen a tan-

tas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.



Trabajo comunitario es el referido a la organización colectiva de eventos sociales y de servicios, no está considerado por los análisis económicos, a pesar de que requiere muchas horas de trabajo voluntario.

Techo de cristal. Es una barrera invisible que pueden encontrar las mujeres en un momento determinado en su desarrollo laboral, de modo que una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres derriban dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Trabajo del hogar. Aquella actividad no mercantilizada que abarca todas las tareas, funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

Trabajo no remunerado. Trabajo que no conlleva remuneración directa u otra forma de pago.

Trabajo productivo. Está relacionado con el espacio público, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como contraprestación una remuneración económica.

Trabajo remunerado. Trabajo por el que se recibe una remuneración en metálico o en especie.

Trabajo reproductivo. Se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

Triple rol de la mujer. El triple rol de la mujer se refiere a los roles reproductivo, productivo y de gestión de la comunidad. La forma en que estas tareas se valoran afecta a la manera en que las mujeres y los hombres establecen prioridades en la planificación de los programas y proyectos. El hecho de tener o no tener en cuenta estos roles puede crear o destruir las posibilidades de que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades del desarrollo. (Moser, C.O., 1993).



Vindicación. Restauración del honor de una persona o colectivo que ha sido vilipendiado, especialmente cuando ha sido de for-

ma injusta. En la actualidad existe la necesidad de vindicar los hechos y vidas de infinidad de mujeres que han sido silenciadas, olvidadas o vejadas por la autoridad patriarcal a lo largo de la historia.

Violencia de Género. Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

Violencia doméstica. Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

*Nota: Las definiciones no referenciadas han sido extraídas de las siguientes fuentes, en algunos casos se han introducido modificaciones que aparecen con letra cursiva en el texto: **100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la Igualdad entre hombres y mujeres**, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. 1998*

Glosario del Consejo Económico y Social Europeo.



“Objetividad es el nombre que se da en la sociedad patriarcal a la subjetividad masculina”.
(Adrienne Rich)

Glosario de Acrónimos



ACNUR	Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados
ACSUR– Las Segovias	Asociación para la Cooperación con el Sur – Las Segovias
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ACP	(Países ACP) África, Caribe y Pacífico
APU	Administración Pública (Orden APU/3902/2005)
AGE	Administración General del Estado
AI	Amnistía Internacional
AIETI	Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos
AOD	Ayuda Oficial al Desarrollo
APS	Atención primaria en salud
BM	Banco Mundial
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAD	Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE
CAN	Comunidad Andina de Naciones
CCAA	Comunidades Autónomas
CDEG	Comité Directivo para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Unión Europea
CE	Comisión Europea
CEALCI	Centro de Estudios para América Latina y la Cooperación Internacional
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPA	Comisión Económica y Social para África
CEPAL	Comisión Económica y Social para América Latina y Caribe
CESPAO	Comisión Económica y Social para Asia y Pacífico Occidental
CESPAP	Comisión Económica y Social para Asia y Pacífico
CEPES	Confederación Empresarial Española de la Economía Social
COCETA	Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CICI	Comisión Iberoamericana de Cooperación Internacional
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CIPD	Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo
CMSI	Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información
CONGDE	Coordinadora de organizaciones no gubernamentales de desarrollo
COPEC	Comisión para la Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea
CRLP	Centro Legal de Derechos Reproductivos y Políticas Públicas
CRS	Creditor Reporting System (Sistema de notificación de la ayuda al CAD)
CSW	Comisión on the Status of Women. (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer)
DAW	División para el Adelanto de la Mujer de las Naciones Unidas (División for the Advancement of Women)
DAWN	Desarrollo Alternativo con Mujeres para una Nueva Era (Development Alternatives with Women for a New Era)

DDHH	Derechos Humanos
DDT	Dicloro-Difenil-Tricloroetano (plaguicida)
DEG	Documento de estrategia geográfica
DEP	Documento de estrategia país
DES	Documento de estrategia sectorial
DESC	Derechos Económicos Sociales y Culturales
DESGED	Documento de Estrategia Sectorial de Género en el Desarrollo
DGPOLDE	Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo
DHS	Desarrollo Humano Sostenible
DNI	Documento Nacional de Identidad
DSR	Derechos sexuales y reproductivos
EA	Estados Americanos
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EELL	Entidades Locales
ETS	Enfermedades de Transmisión Sexual
FAD	Fondo de Ayuda al Desarrollo
FAO	Fondo de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FEPF	Federación Española de Planificación Familiar
FERS	Federación Española de Religiosas Socio Sanitaria
FIDA	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
FMI	Fondo Monetario Internacional
FNUAP	Fondo de Naciones Unidas para las Poblaciones
FSE	Fondo Social Europeo
GEA	Grupo de Estudios Africanos
GED	Género en el Desarrollo
GEDEA	Género en Desarrollo y Efectividad de la Ayuda
GENDERNET	Red para la igualdad de género del CAD/OCDE
GIE	Grupo de Interés Español en Salud Sexual y Reproductivos
GWH	Gender Women Health
HPEG	Herramienta de planificación estratégica geográfica
HPES	Herramienta de planificación estratégica sectorial
HPIC	Iniciativa de países pobres altamente endeudados (Heavily Indebted Poor Countries)
IANWGE	Red Interinstitucional sobre la Mujer y la Igualdad de Género de ONU (Inter-Agency Network on Women and Gender Equality)
ICEI	Instituto Complutense de Estudios Internacionales
ICI	Instituto de Cooperación Iberoamericano
IDG	Índice de Desarrollo de Género
IDH Í	Índice de Desarrollo Humano
INSTRAW	Instituto Internacional para la Investigación y la Capacitación sobre la Mujer de ONU (International Research and Training Institute for the Advancement of Women)
INTERCOPEC	Espacio de Coordinación entre las Comisiones para la Igualdad Oportunidades de la UE
IPADE	Instituto de Promoción y Apoyo al Desarrollo. Fundación para el Desarrollo

IPEG	Iniciativas para un Presupuesto con Enfoque de Género
IPG	Índice de Potenciación de Género
IPU	Inter-parliamentary Union (Unión Parlamentaria Internacional)
ISCOD	Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo.
IUDC	Instituto Universitario de Desarrollo y de Cooperación
MAEC	Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación
MED	Enfoque de Mujeres en el Desarrollo
MGF	Mutilación Genital Femenina
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONGD	Organización No Gubernamental de Desarrollo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre VIH/Sida
OOII	Organismos Internacionales
OPE	Oficina de Planificación y Evaluación (antecesora de DGPOLDE)
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OSAGI	Oficina de la Asesora Especial en cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer de Naciones Unidas (Office of the Special Adviser on Gender Issues)
OTC	Oficina Técnica de Cooperación
OUA	Organización para la Unidad Africana
PAES	Planes de atención especial
PACI	Plan anual de cooperación internacional
PD	Plan Director de la Cooperación Española
PE	Parlamento Europeo
PIB	Producto Interior Bruto
PIOMH	Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
PMA	Países Menos Adelantados
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PNUMA	Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente
POA	Plan Operativo Anual
POG	Plan operativo general
POP	Plan operativo plurianual
RSA	Responsabilidad Social Corporativa
SECI	Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional
SECIPI	Secretaría de Estado de Cooperación Internacional para Iberoamérica (antecesora de SECI)
SEGIB	Secretaría General Iberoamericana
SGPI	Secretaría General de Políticas de Igualdad de Oportunidades
SICA	Sistema de Integración Centroamericano
SIDA	Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirido
SSR	Salud Sexual y Reproductiva

SWAP	Sector wide approach (Enfoque sectorial)
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
UA	Unión Africana
UE	Unión Europea
UCM	Universidad Complutense de Madrid
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de Naciones Unidas para la Infancia
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNFPA	United Nations Population Fund (FNUAP en español)
VIH/SIDA	Virus de la Inmunodeficiencia Humana-Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
WED	Women in Development (Mujeres en Desarrollo)
WEDO	Women's Environment and Development Organization
WIDE	Women in Development Europe (Red de Mujeres en Desarrollo en Europa)
	Estrategia de "Género en Desarrollo" de la Cooperación Española

8



“Democracia en el país y en la casa” fue adoptado como un lema para muchos grupos de mujeres en América Latina (PNUD, 2009)

Fichas complementarias

Ficha 1	Modelo Género en Desarrollo
Ficha 2	Diagnóstico
Ficha 3	Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007.
Ficha 4	El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012
Ficha 5	RED GEDEA
Ficha 6	Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas
Ficha 7	Convenios de la OIT
Ficha 8	Consenso de México
Ficha 9	Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979
Ficha 10	Lista de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas del trabajo
Ficha 11	Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género
Ficha 12	¿Por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?
Ficha 13	Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Ficha 14	Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género.



FICHA 1

MODELO GÉNERO EN DESARROLLO

El enfoque propuesto en esta guía, GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED), es uno de los mayores avances realizados tanto en los análisis teóricos como en la práctica del desarrollo en los últimos tiempos. Surge de la necesidad de entender tanto las desigualdades entre mujeres y hombres, como las relaciones entre ambos, el impacto de las mismas en el desarrollo, así como las fuerzas que perpetúan dichas desigualdades y las que las pueden cambiar.

El enfoque GED no busca sólo integrar a las mujeres en el proceso de desarrollo, sino también investiga el potencial de las intervenciones para transformar las relaciones desiguales sociales de género, y “empoderar” a las mujeres.

Mientras las políticas y sus mecanismos no reflejen las experiencias de vida de las mujeres, éstas seguirán en una posición de desventaja. El uso de este enfoque, por lo tanto, contribuirá, visualizando a las mujeres, a la mejora de la posición social y económica de las mujeres.

¿QUÉ PROPONE EL ENFOQUE GÉNERO EN EL DESARROLLO?

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el “empoderamiento” de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

Objetivo

- 🌐 Desarrollo sostenible, equitativo y participativo con toma de decisiones compartidas entre mujeres y hombres.

ACCIONES DE DESARROLLO

- 🌐 Análisis de género y análisis de las relaciones de poder en la comunidad.
- 🌐 Establecer consultas con mujeres y hombres.
- 🌐 Identificar/abordar la condición y las necesidades prácticas de mujeres y hombres para mejorar sus condiciones de vida
- 🌐 Identificar/abordar la posición y los intereses estratégicos de las mujeres.
- 🌐 Abordar los intereses estratégicos de la comunidad para fortalecerla económica y políticamente.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

- 🌐 Permitir a mujeres y hombres determinar colectivamente su propio desarrollo. (“Empoderamiento”).
- 🌐 Incrementar el acceso de mujeres y hombres a los recursos, opciones y poder político.
- 🌐 Involucrar a mujeres y hombres en su propio desarrollo. Potenciando a las mujeres como agentes de ese desarrollo.
- 🌐 Favorecer las decisiones compartidas entre mujeres y hombres.
- 🌐 Transformar las relaciones desiguales de género.
- 🌐 Lograr igualdad de impacto/beneficio.

Estas herramientas ayudan a profundizar en el análisis de las relaciones de género y nos permiten elaborar preguntas para el diagnóstico, el diseño de proyectos y las guías para la planificación y, los criterios de seguimiento, valoración y evaluación, convirtiéndose en “indicadores de actuación” diseñados para medir los procesos de cambio. Asimismo, proveen conceptos claves para la formación en la materia y para la práctica del desarrollo. (CCIC, 1991).

Uno de los objetivos de GED es promover a las mujeres como agentes de cambio como planificadoras, gestoras, organizadoras, consejeras, miembros de comités y educadoras a varios niveles de la actividad del proyecto. En este sentido se requieren estrategias simultáneas que apoyen su incorporación en las estructuras existentes y que creen oportunidades en los proyectos para convertirse en agentes de desarrollo. Para ello es importante elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación.

Se puede entender GED como esfuerzo para mejorar la posición de las mujeres respecto a la de los hombres de manera que beneficie y transforme la sociedad en su totalidad.

FICHA 2

DIAGNÓSTICO

PLANIFICACIÓN DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO

Punto de partida

Identificación de las desigualdades y problemas y consideración de la capacidad de su eliminación por parte del programa.

Que los Recursos Humanos involucrados tengan capacidades técnicas.

Claridad sobre el proceso pedagógico que orienta la planificación participativa con enfoque de género.

Condiciones para que la planificación de género sea un proceso hacia la equidad:

-  Ubicar a mujeres y hombres como protagonistas del proceso.
-  Responder a una necesidad asumida como problema.
-  Determinar claramente el espacio geográfico poblacional.
-  Determinar el tiempo.
-  Identificar las relaciones entre mujeres y hombres que se pretenden transformar.
-  Asegurar suficientes recursos.
-  Determinar claramente los resultados.

Ámbitos de planificación:

Interna:

— Análisis de la capacidad institucional, que pretende:

-  Identificar las normas y procedimientos de las instituciones con las que trabajamos.
-  Conocer si las normas y procedimientos discriminan a las mujeres o si se establecen desigualdades en la participación de hombres y mujeres.
-  Verificar la igualdad en cuanto a la toma de decisiones de la organización.

— *Para ello es necesario:*

-  Análisis de género en la organización.
-  Identificar los cambios necesarios
-  Desarrollo de estrategias y de un plan de acción.
-  Ejecución del Plan de Acción.
-  Seguimiento y Evaluación del mismo.

Externa:

Se refiere a las acciones que la organización ejecuta para promover el desarrollo humano del país, cumplir con los mandatos institucionales y promover los avances en las áreas prioritarias. Para ello debe incorporar la perspectiva de género en todo el ciclo de planificación de dichas acciones:

-  Diagnóstico de género.
-  Definición de objetivos y resultados.
-  Concreción de actividades
-  Ejecución de actividades.
-  Seguimiento y evaluación.

En el proceso de planificación de las acciones es fundamental contar con la información desagregada por sexo para poder hacer visible y analizar dónde están los problemas de desigualdad en el sector de intervención y desarrollar indicadores de género.

Se trata de realizar un diagnóstico de situación: Identificar problemas, agentes sociales, intereses, visiones, expectativas, obstáculos y potencialidades, teniendo en cuenta:

-  Condiciones geográficas y demográficas.
-  Instituciones participantes:
-  Marco de políticas de género y desarrollo.

Procedimiento:

Revisar los datos secundarios pertinentes y consultar a las personas y las instituciones pertinentes.

Recoger datos desagregados por sexo y analizarlos por parte del equipo de planificación:

EL EQUIPO DE PLANIFICACIÓN:

-  Compuesto por los grupos locales participantes (grupo beneficiario, organizaciones gubernamentales, ONG, etc.) en cooperación con consultorías locales y externas:
-  Con experiencia de campo en materia de género.
-  Con conocimiento y dominio de métodos participativos.
-  Con dominio de administración participativa y de cooperación.

La información obtenida es condición indispensable para que se conozcan los grupos beneficiarios del proyecto, así como las actividades necesarias para la solución de los problemas identificados.

FICHA 3

Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007

Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una ley que ha contado con las aportaciones y el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT en la Mesa de Diálogo Social en materia de empleo.

Los objetivos que se marca son:

- 🌐 Hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- 🌐 Eliminación de toda discriminación por razón de sexo.
- 🌐 La Ley nace además con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres.

Entre las principales aportaciones para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres podemos destacar:

Incluye el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.

- 🌐 Recoge el derecho del trabajo en igualdad de oportunidades y medidas que lo garanticen.
- 🌐 Transpone la Directiva 2002/73/CE incorporando las definiciones relativas a la igualdad.
- 🌐 Determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y re-fuerza la protección judicial del derecho de igualdad.
- 🌐 Incorpora medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.
- 🌐 Incluye entre los derechos laborales la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 🌐 Define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad:
 - Transversalidad de género
 - Discriminación directa
 - Discriminación indirecta
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - Acciones positivas

- Determina y endurece las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.
- Establece la nulidad de las actuaciones empresariales, incluyendo, indemnizaciones y sanciones, añadiendo a las que ya existen nuevas causas de nulidad para casos de despido en los siguientes supuestos:
 - Durante el permiso de paternidad
 - Riesgo durante la lactancia

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

- Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Igualdad y conciliación.
- Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Principales disposiciones en materia laboral:

- Planes y medidas de igualdad
- Adaptación del Tiempo de Trabajo
- Aumenta las obligaciones y por tanto derechos de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad.

En la negociación de los convenios colectivos existirá el deber de negociar medidas, o en su caso, planes de igualdad dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Incrementa medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres.

Recoge medidas para la igualdad real entre mujeres y hombres en:

- Empleo y conciliación
- Representación
- Políticas públicas
- Sistema educativo
- Participación
- Deporte
- Desarrollo rural
- **Género y cooperación**
- Salud
- Vivienda
- Sociedad de la información
- Instituciones penitenciarias
- Medios de comunicación

El título II, Artículo 32 recoge:

Artículo 32. *Política española de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

FICHA 4

El Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012

III PDCE 2009-2012 recoge en el subcapítulo 3.5. que se adoptará el enfoque de Género en desarrollo GED, en todas sus actuaciones y niveles desde la planificación estratégica a la programación, la gestión, el seguimiento y la evaluación. Este enfoque permite superar deficiencias del enfoque Mujer en Desarrollo MED. Remite a la Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española, para implementar las medidas que permitan superar las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres, que dificultan el desarrollo y la participación de las mujeres. Apuesta por apoyar el empoderamiento de las mujeres.

En el subcapítulo 7.2.3. toma como referencia las Conferencias de ONU en Viena, en El Cairo y en Beijing, como pautas a seguir “en cuanto a considerar la igualdad de género como requisito para el desarrollo, la democracia y la paz, y la reivindicación de que los derechos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos también sean considerados como DDHH.” Y apunta la necesidad de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas, planes y programas y en todas las actuaciones de cooperación para el desarrollo como prioridad horizontal “para alcanzar la igualdad y la equidad de género, como objetivos para el desarrollo.”

Propone el cuadro siguiente para una efectiva integración del enfoque GED en las actuaciones de cooperación.

NIVELES DE INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE GED	ACTUACIONES PRIORITARIAS
Integración del enfoque GED en lo formal	1.1. Reflejar expresamente de forma verbal y en los documentos declarativos políticos dicha prioridad. Documentos que definen la política para el desarrollo: Leyes y PD. 1.2. Reafirmar los compromisos internacionales, visiblemente los compromisos internacionales ratificados por España. 1.3. La redefinición conceptual y de contenido político-estratégico interno que completa su marco de referencia, reforzando los dos puntos anteriores. Estos cambios se plasman más concretamente en el proceso de planificación estratégica. 1.4. Procesos de planificación estratégica con enfoque de género transversal, tanto en herramientas (datos desagregados por sexo, análisis de género, estadísticas de género, etc.) como en documentos estratégico-políticos (DES, DEP, PAES, PACI).

Integración del enfoque GED en lo real

- 2. Institucionalización.
 - 2.1. Creación de unidades específicas GED en el organigrama de la estructura, al más alto nivel de decisión posible, que combinen transversalidad y sectorialidad.
 - 2.2. Especialización de RRHH (Recursos Humanos) en género y desarrollo.
 - 2.3. Presupuestos específicos para la igualdad de género asignados a la transversalización.
 - 2.4. Sensibilización y formación del personal de la institución.
 - 2.5. Cambios en la cultura organizacional. Desde el lenguaje hasta el balance de géneros en los puestos de decisión.
 - 2.6. Constitución progresiva de la Red GEDEA para la armonización, coherencia y coordinación de políticas de género.
 - 2.7. Sistematización y difusión de buenas prácticas: Bancos de datos de buenas prácticas y recursos.
 - 2.8. Investigaciones que favorezcan la aplicación de la transversalidad.
- 3. Transversalidad de género: Dotación de capacidades.
 - 3.1. La elaboración de una guía metodológica para la efectiva incorporación del enfoque GED como prioridad transversal, destinada a todos los actores de la Cooperación Española.
 - 3.2. Recursos humanos formados. Formación continua y transferencia de conocimiento sobre GED y Eficacia de la ayuda para todos los actores de la Cooperación Española.
 - 3.3. Programación operativa con enfoque de género de forma transversal en las herramientas de programación, desde sedes centrales hasta oficinas en terreno (POP, POA).
 - 3.4. Transversalidad de género en todos los instrumentos y modalidades de la ayuda de la Cooperación Española, tanto tradicionales como nuevos. Desde la planificación: datos desagregados y análisis de género e indicadores de cambio.
 - 3.5. Definición de acciones específicas de género que garanticen la efectiva transversalidad de género en las intervenciones de cooperación.
 - 3.6. Seguimiento y evaluación con enfoque de género y definición de indicadores de impacto y resultados que puedan medir el cumplimiento de la transversalidad de género.
- 4. Empoderamiento.
 - 4.1. Diseño y aprobación de un programa específico de género en desarrollo y eficacia de la ayuda en el que se pongan en práctica los pasos para la aplicación efectiva de la prioridad transversal y el empoderamiento de las mujeres.
 - 4.2. Planes de acción y programas sectoriales para el empoderamiento de las mujeres.

En el subcapítulo 7.3.10. Reitera la adopción del enfoque GED para una acción de mayor calidad y eficacia y propone “ la construcción de la Red GEDEA de la Cooperación Española, como instrumento de armonización, coherencia de políticas y coordinación de actores nacionales, con los organismos internacionales y en los países socios y como plataforma de transferencia e intercambio de conocimiento, establecimiento de acuerdos y debates sobre lecciones aprendidas y avances en cuanto a GED y Eficacia de la Ayuda.”

La Cooperación Española asume el cumplimiento de los siguientes acuerdos internacionales:

- 🌐 Los ODM, suscritos en la Cumbre del Milenio de la ONU (2000), en cumplimiento de la Agenda Internacional contra la pobreza.
- 🌐 La Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995)
- 🌐 La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).
- 🌐 DDHH y derechos sexuales y reproductivos (DSR)
- 🌐 Los documentos emanados de la conferencia de El Cairo (1994),
- 🌐 La Resolución 1325 (2000) y la 1820 (2008) del Consejo de Seguridad de la ONU.
- 🌐 El marco normativo de la UE en materia de Género en la cooperación para el desarrollo: el Reglamento (CE) nº 806/2004 relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer jurídicamente vinculante para los EEMM y la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo (7257/07), sobre la Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en las actuaciones de cooperación.

El marco normativo nacional de la Cooperación española está en total coincidencia con el marco normativo nacional para la Cooperación Sindical de Comisiones Obreras:

- 🌐 La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 🌐 El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2012 (Eje 11), sobre política exterior y de cooperación para el desarrollo.
- 🌐 El Plan nacional para la aplicación de la Resolución 1325 (2007).
- 🌐 Armonización y coordinación con las CCAA en la integración del enfoque de género en desarrollo en las leyes y planes de cooperación de la política de desarrollo descentralizada.

Los objetivos de género que recoge el III PDCE 2009-2019 están en concordancia con los objetivos que nos planteamos en esta Estrategia de Cooperación y Género de CCOO

El objetivo general de la política sectorial de GED es contribuir a:

Alcanzar el pleno ejercicio de los DDHH y la ciudadanía de las mujeres mediante el empoderamiento, entendido como mecanismo para superar la pobreza, la discriminación y la brecha de desigualdad e injusticia que padecen las mujeres en sus relaciones de género.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1 (OE 1): apoyar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, para reducir la pobreza con igualdad de género, equidad social y sostenibilidad ambiental.

Objetivo específico 2 (OE 2): contribuir al fortalecimiento de procesos de cambio hacia la igualdad formal y real que garanticen el pleno ejercicio de los derechos sociales, civiles y políticos de las mujeres y las niñas, con especial prioridad en la erradicación de la violencia de género y para la construcción de la paz, como paso indiscutible para su plena ciudadanía. Esto se conseguirá mediante el apoyo a políticas públicas y mecanismos que reduzcan los diferentes tipos de discriminación contra las mujeres, en su diversidad de identidades, así como el acompañamiento a procesos que garanticen su participación efectiva en los espacios de toma de decisiones a nivel internacional nacional y local.

Objetivo específico 3 (OE 3): difundir y promover el pleno ejercicio de los Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres en los diferentes países, regiones y culturas, como parte integrante de los DDHH.

Objetivo específico 4 (OE 4): difundir y promover el respeto por la diversidad cultural y otro tipo de diversidades desde el enfoque GED, que facilite el libre ejercicio de los derechos culturales de las mujeres, para reducir los diferentes tipos de discriminación contra ellas en su diversidad de identidades, asignadas o construidas libremente, en los distintos lugares del mundo.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACTUACIONES PRIORITARIAS

Recoge tres niveles de líneas estratégicas prioritarias:

Líneas estratégicas para alcanzar la igualdad formal son aquellas líneas de cumplimiento y adecuación legislativa de los países a la normativa internacional sobre género, igualdad y no-discriminación, relacionada con derechos económicos y laborales, derechos sociales, sexuales y reproductivos, derechos civiles, políticos y derechos culturales de las mujeres.

Líneas estratégicas para la igualdad real destinadas a alcanzar el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, las políticas públicas y la cohesión social. Líneas de fortalecimiento de mecanismos de igualdad, nacionales y locales además de apoyo y armonización de procesos de integración regional de políticas públicas e integración del GED en todas las políticas sectoriales. Será prioritario también reforzar programas para la protección de la seguridad integral de las mujeres y los programas contra la violencia de género, así como el acompañamiento a procesos de construcción de paz y a proyectos piloto sobre migraciones, género y desarrollo.

Líneas destinadas al fortalecimiento de la participación de las mujeres, organizaciones y redes de la sociedad civil y su representación en los diferentes espacios de poder relacionados con el cumplimiento de los derechos, como forma de reforzar la cohesión social y la democracia. Además, se apoyarán especialmente líneas que focalizan acciones específicas hacia el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación de género en el ejercicio de sus derechos como ciudadanas que sufren múltiples discriminaciones (por razón de etnia, raza, cultura, edad, discapacidad, enfermedades y VIH-sida, trabajo más precario y mayores situaciones de riesgo).

Para cada una de estas líneas estratégicas se proponen acciones concretas y definidas en la Estrategia de GED de la Cooperación Española.

Las principales posiciones de la Cooperación Española en los foros multilaterales se centrarán en la defensa de:

El cumplimiento de los Derechos de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos como DDHH.

El Enfoque de GED + Eficacia de la ayuda, como forma de alcanzar la igualdad de género, y el empoderamiento de las mujeres para erradicar la pobreza.

Reforzar el doble enfoque de mainstreaming y empoderamiento para el cumplimiento de Beijing.

El cumplimiento de la Resolución 1325 y de la Resolución 1820, como forma de avanzar en la construcción de la paz y la lucha contra la violencia de género.

Defender en el interno de la ONU un órgano al más alto nivel para el empoderamiento de las mujeres que además garantice la transversalidad de género en el sistema. Participar en la elaboración de las nuevas directrices del CAD sobre género y eficacia de la ayuda.

Promover la participación de las organizaciones feministas y de mujeres de la sociedad civil en la construcción de desarrollo y democracia.

Coherencia de políticas para el desarrollo

En cada política sectorial se contemplan las siguientes medidas en materia de género en desarrollo:

En política económica, mejorar coordinación para programas y fondos de Género entre SECI y MEH con los Bancos Mundial y Bancos Regionales y Coordinación con el Ministerio de Trabajo para los temas de género en OIT y proyectos sobre migraciones y desarrollo.

En políticas sociales y medio ambiente, difundir en los ministerios competentes el enfoque GED para una mejor integración y coordinación de acciones.

En política educativa en los temas de educación para la ciudadanía y solidaridad, sensibilización para el desarrollo con enfoque de género y promover en programas y proyectos de educación la formación en GED a través de la educación reglada y no reglada en ámbitos de construcción de políticas educativas en los países socios.

En política de salud, intercambio de información y lecciones aprendidas sobre DSR y VIH/sida y salud como DDHH para el desarrollo con enfoque de género, que favorezcan el avance en ambos sectores y la puesta en práctica de más programas y fondos de desarrollo en este tema.

En política de igualdad, alineamiento en los contenidos entre las políticas de igualdad y las de desarrollo: leyes, planes, informes, acciones específicas de igualdad y de desarrollo y coordinación de delegaciones en los foros internacionales como CSW, ODM, Conferencias de las mujeres o bilaterales, con especial interés en el Ministerio de Igualdad (MI) y las unidades o instituciones autonómicas de la mujer en las CCAA.

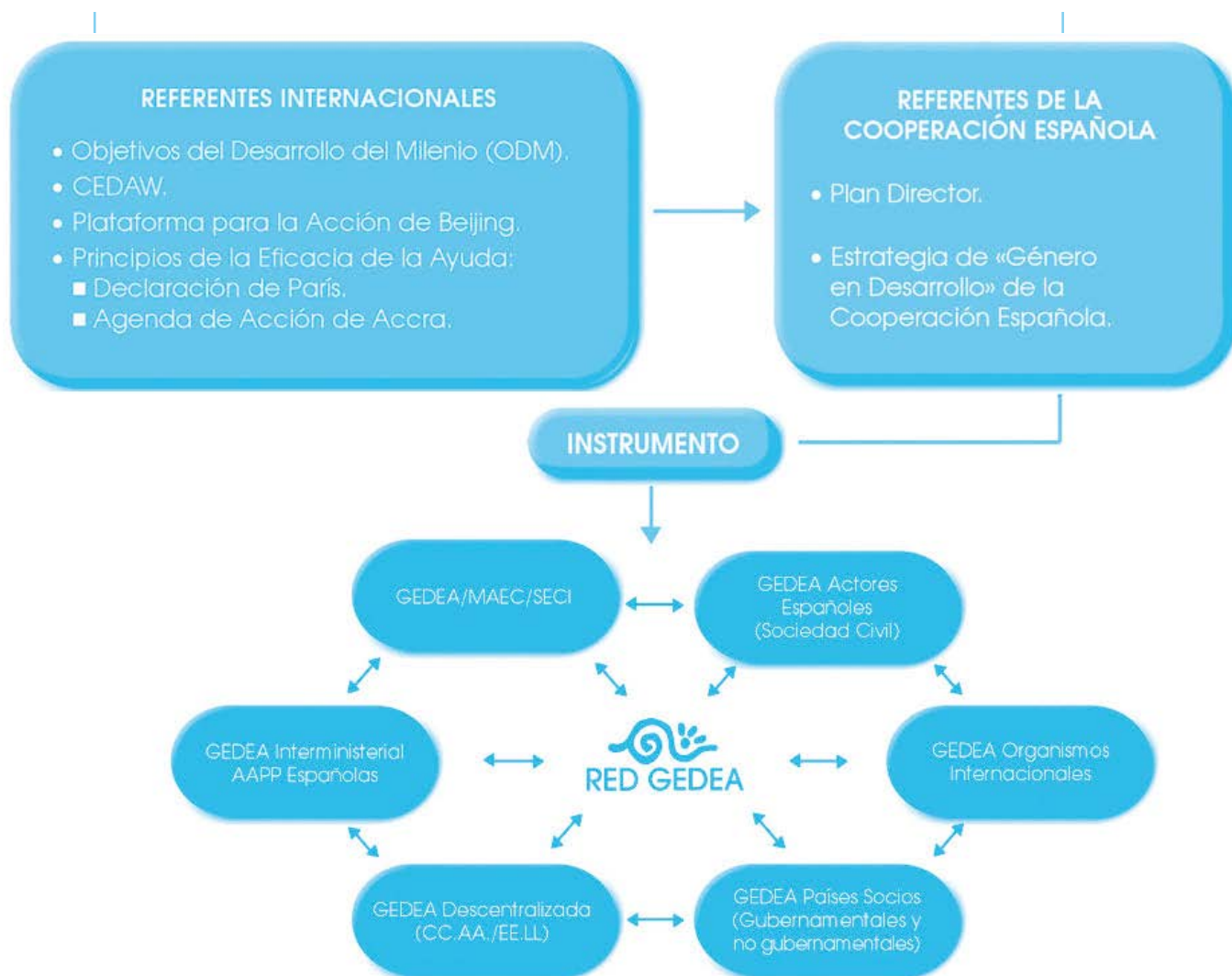
En política cultural, integración de los temas de género y diversidad cultural desde una visión de desarrollo con enfoque GED, potenciando la participación de organizaciones de las mujeres indígenas y afrodescendientes en diversos intercambios culturales.

FICHA 5

RED GEDEA

La Red GEDEA, de Género en Desarrollo y Eficacia de la Ayuda, es concebida en el marco de la Estrategia de Género de la Cooperación Española, como instrumento vivo para mejorar la armonización, coherencia de políticas y coordinación entre los actores que componen la Cooperación Española, y todos aquellos que comparten el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la Plataforma para la acción de Beijing, así como la aplicación de los principios de la eficacia de la ayuda, plasmados en la Declaración de París y en la Agenda de Acción de Accra. En definitiva pretende ser un instrumento para obtener más y mejores resultados para la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y su empoderamiento, como forma efectiva de reducir la pobreza y la discriminación por razón de género.

Se constituye como espacio de transferencia de información y gestión del conocimiento, en el que intercambiar experiencias y aprendizajes para trabajar de manera conjunta y coordinada entre todos los actores que quieran formar parte de la red. Se desarrolla en diferentes formatos de trabajo, de debate y de gestión del conocimiento, donde cada actor aporte y comparta lecciones aprendidas, para acelerar el cumplimiento de las metas establecidas en la agenda internacional para la igualdad en las políticas de desarrollo. Se establecerá de manera progresiva en diferentes planos de trabajo en el marco de aplicación del III Plan Director de la Cooperación Española 2009-2012.



¿QUÉ ACTORES PUEDEN CONFORMARLA?

La Red GEDEA se constituye en el mandato de la aprobación de la Estrategia de Género de la Cooperación Española en 2008 desde la Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo (DGPOLDE), en calidad de secretaria técnica de los órganos consultivos de la Cooperación Española, en convenio con la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación (Universidad Autónoma de Madrid). La Red, desde el marco de las políticas de Desarrollo, invita a la participación de todas aquellas instituciones gubernamentales, no gubernamentales y organismos internacionales, que trabajan por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y desde el enfoque de la puesta en práctica de los principios de eficacia de la Declaración de París y de la Agenda de Acción de Accra.

La Red, articulada en seis subredes, es un espacio de encuentro y reflexión, abierto a propuestas de todos los actores que la conforman para responder a las necesidades de trabajo conjunto y de generación de conocimiento.

SUBREDES Y ACTORES DE LA RED GEDEA

SUBREDES	ACTORES	FUNCIONES
GEDEA/MAEC/SECI	- Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación. - Secretaría de Cooperación Internacional/DGPOLDE. - AECID/Oficinas en Terreno.	Coherencia de políticas intraministeriales.
GEDEA Interministerial, AAPP Españolas	- Ministerios. - Ministerio de Igualdad/Instituto de la Mujer.	Promoción de políticas interministeriales.
GEDEA Administración descentralizada CC.AA./EE.LL. Interterritorial	Entes de Cooperación y de Igualdad de las Comunidades Autónomas/Entes Locales.	Coordinación y complementariedad interterritorial.
GEDEA Actores Españoles (Sociedad Civil)	- ONGD. - Universidades, Centros de estudios especializados en género. - Asociaciones de mujeres, movimientos feministas. - Organizaciones sindicales y empresariales.	Coordinación y complementariedad con la Sociedad Civil española.
GEDEA Organismos Internacionales	OOII con mandatos específicos de género o competencias relevantes en género, además de aquellos que reciban financiación española.	Armonización con los Organismos Internacionales.
GEDEA Países Socios (Gubernamentales y no gubernamentales)	- Mecanismos de Igualdad de los países socios. - Redes y asociaciones de mujeres y los movimientos feministas de los países socios.	Coordinación y promoción de la Eficacia de la Ayuda en los países socios y en el contexto internacional.

ACTIVIDADES

Foros de difusión GEDEA	Difundir y replicar conferencias, encuentros, eventos sobre temas fundamentales de la agenda internacional, como labor de apoyo y acompañamiento. Divulgar publicaciones y visibilizar buenas prácticas en género y desarrollo.
Debates GEDEA	Intercambiar información y reflexionar en torno a nuevas líneas de investigación en Género y Desarrollo y Eficacia de la Ayuda, para generar metodologías de trabajo, instrumentos y/o herramientas.
Conversatorios GEDEA desde el Sur	Establecer diálogos sobre contextos específicos de los países socios, partiendo de las experiencias del Sur, con el objetivo de fomentar un aprendizaje mutuo para la elaboración conjunta y coordinada de instrumentos y acciones que fortalezcan el sistema de la Eficacia de la Ayuda en el ámbito de Género en Desarrollo.
Espacio común	Generar espacios de interlocución con actores invitados en torno a la integración del enfoque de Género en Desarrollo en procesos de institucionalización.
Sala abierta	Abrir un espacio de propuestas de los distintos actores en cuestiones relacionadas con Género en Desarrollo para ampliar el trabajo de la RED GEDEA.
Grupos de trabajo	Establecer reuniones para alcanzar objetivos en relación con el cumplimiento de la Agenda de Eficacia en Género.

FICHA 6

Ámbitos de igualdad entre hombres y mujeres reclamados por Naciones Unidas

- **Artículo 10 de la Convención contra todas las formas de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW) (Naciones Unidas, 1992):**

“Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.

b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad.

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer.

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente.

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física.

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia”.

 *Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999) Jurídicamente vinculante.*

 *Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo –CIPD. (1994). Sobre Derechos sexuales y reproductivos.*

 *Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)*

 *Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2)] 55/248 (2000).*

 *Resolución aprobada por la Asamblea General (60/1) de las Naciones Unidas. Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial 200549 (Para la revisión de la Cumbre del Milenio, ODM+5; Nueva York, septiembre 2005).*

 *La Declaración de París sobre efectividad de la ayuda. (Marzo 2005).*

FICHA 7

CONVENIOS DE LA OIT

Convenio	Contenido
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Exige a los Estados Miembros que formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Entre las áreas en las que se prohíbe la discriminación se cuentan el sexo, la raza, el color, la religión, las ideas políticas, el origen, y la situación social
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Aborda específicamente el tema de la igualdad de remuneración entre los trabajadores de uno y otro sexo por trabajo de igual valor.
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (núm. 156)	Trata cuestiones relativas a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y respecto de otros miembros de la familia que necesiten su cuidado o sostén.
Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	Abarca la licencia y las prestaciones de maternidad, la protección del empleo y cuestiones conexas con la no discriminación.
Sobre trabajo infantil de niñas Convenio núm. 138 (1973)	No podrá emplearse en ocupación alguna a ningún menor en edad inferior a la edad en que cesa la obligación escolar (normalmente, a los 15 años).
Convenio núm. 182 Recomendación 190:	(1999); se insta a la acción inmediata contra las peores formas de trabajo infantil, y a tener una especial atención a las niñas. Recalcar explícitamente a las niñas como grupo destinatario en todo plan de acción o programa de acción directa destinado a eliminar el trabajo infantil.
Sobre trabajadores migrantes Convenio núm. 97	Sin distinción de sexo, deben tener derecho a un trato no menos favorable que el que se aplica a los trabajadores nacionales.
Convenio 143 sobre los trabajadores migrantes	(disposiciones complementarias), se centra en la migración clandestina y del empleo ilegal de migrantes. Siendo importante la explotación sexual comercial y la trata de personas.
Convenio 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticos	Se centra en las normas laborales internacionales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de decenas de millones de personas

Fuente: OIT 2003, 2006, 2008.

Recogemos una clasificación temática de los Convenios relacionados con la apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres:

Principios fundamentales y derechos en el trabajo

-  Convenio sobre igualdad de renumeración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90
-  Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación núm. 111
-  Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146
-  Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190
-  Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
-  Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
-  Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35
-  Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Trabajo y familia

-  Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendaciones núm. 95
-  Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191
-  Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165

Promoción del empleo

-  Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y Recomendación núm. 122
-  Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
-  Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150
-  Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166

Condiciones de empleo

-  Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y Protocolo de 1990
-  Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178
-  Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184
-  Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182
-  Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales.
-  Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), y Recomendación núm. 164
-  Convenio sobre el trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Trabajadores migrantes

-  Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86
-  Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. 2006.

FICHA 8

CONSENSO DE MÉXICO

6. Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe reafirmamos nuestra decisión de hacer lo siguiente:

i) Adoptar medidas, en todas las esferas y en particular las de los ámbitos político, social, económico y cultural, incluidas medidas legislativas y reformas institucionales, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres de todas las edades, con el objetivo de garantizarles el acceso a la justicia y el ejercicio y goce de todos los derechos humanos, incluidos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres;

ii) Realizar esfuerzos por incorporar la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas mediante la aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación, garantizando la transparencia en la gestión pública, con el fin de institucionalizar la rendición de cuentas y la difusión de información sobre el progreso en el cumplimiento de las metas y la real participación ciudadana de las mujeres;

iii) Asegurar la plena inclusión de la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en el diseño y la ejecución de los planes nacionales de desarrollo, y de las políticas y los programas públicos en todos los ámbitos de la acción del Estado, así como en los presupuestos destinados a financiarlos;

iv) Diseñar e implementar políticas públicas que ayuden a superar las condiciones de pobreza que afectan a las mujeres de la región, en especial de los países menos desarrollados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, en las que se reconozca el impacto diferenciado que tiene en hombres y mujeres la desigual distribución de beneficios y costos de la globalización;

v) Adoptar políticas proactivas que promuevan la creación de empleos, incluyendo acciones afirmativas que aseguren igualdad de condiciones en el mercado laboral entre mujeres y hombres, y fortalezcan la capacidad emprendedora de las mujeres y se asegure el pleno respeto de sus derechos laborales a individuales, así como también su acceso equitativo a los beneficios de la protección social;

vi) Reconocer el valor económico del trabajo doméstico y productivo no remunerado, procurar protección y apoyo para las mujeres que trabajan en el sector informal, particularmente en relación con los servicios de cuidado de niños y niñas y perso-

nas adultas mayores, e implementar políticas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, involucrando a hombres y mujeres en este proceso;

vii) Alentar a los Estados a integrar consideraciones sobre el impacto de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional en el desarrollo de políticas nacionales y la formulación de posiciones relacionadas con las negociaciones de acuerdos comerciales bilaterales y regionales, así como a incluir la equidad e igualdad de género, como tema prioritario en las estrategias de desarrollo de la capacidad comercial en los planos nacional y regional;

viii) Revisar y examinar las políticas y la legislación, a fin de fortalecer la obligatoriedad del pago de la asistencia económica de niños, niñas, adolescentes y otros dependientes, así como instar a los Estados a convenir tratados para la persecución y/o el cobro de las obligaciones a los evasores;

ix) Impulsar políticas educativas que respondan a las necesidades del desarrollo de los países, favoreciendo la educación de todas las mujeres y su acceso a las actividades económicas, tecnológicas y científicas que contribuyen a su inserción equitativa en un mundo globalizado;

x) Fomentar una cultura de respeto de los derechos humanos de las mujeres e impulsar amplios programas de concientización en todos los niveles de la enseñanza. También incorporar la educación en derechos humanos con perspectiva de género, raza y etnia en todos los niveles de la enseñanza;

xi) Revisar e implementar la legislación que garantice el ejercicio responsable de los derechos sexuales y reproductivos y el acceso sin discriminación a los servicios de salud, incluida la salud sexual y reproductiva de conformidad con el Consenso de Lima;

xii) Fortalecer los esfuerzos de prevención, diagnóstico y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual, en particular el VIH/SIDA, salvaguardando los derechos de todas las mujeres y las niñas que viven con el virus, y garantizar el acceso, sin discriminación, a información, atención, educación y servicios de prevención del VIH/SIDA;

xiii) Reforzar la plena participación de las mujeres en la preservación y el manejo del medio ambiente para lograr el desarrollo sostenible;

xiv) Adoptar medidas para promover y proteger los derechos humanos de los y las migrantes, de conformidad con los preceptos constitucionales y los instrumentos internacionales vigentes;

xv) Adoptar las medidas integrales que sean necesarias para eliminar todas las formas de violencia y sus manifestaciones contra todas las mujeres, incluidas la violencia familiar, el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas, la prostitución forzada, los asesinatos y las viola-

ciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras, así como eliminar las medidas unilaterales contrarias al derecho internacional y a la Carta de las Naciones Unidas.

xvi) Promover el acceso de todas las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación con miras tanto a erradicar la pobreza como a promover el desarrollo;

xvii) Profundizar el desarrollo de un sistema de información basado en estadísticas desagregadas por sexo para incorporar efectivamente la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en todos los programas y políticas de gobierno, otorgando particular atención a la pobreza, el trabajo no remunerado, el uso del tiempo, la violencia de género y la migración internacional;

xviii) Diseñar y revisar las leyes, a fin de asegurar que, allí donde exista el derecho a la posesión privada de tierras y de propiedades, se reconozca a las mujeres plenos e iguales derechos a poseer tierras y otras propiedades, incluso en virtud del derecho a heredar, y mediante la realización de las reformas administrativas y la adopción de las demás medidas necesarias para otorgar a las mujeres los mismos derechos que los hombres al crédito, el capital, la tecnología apropiada y el acceso a los mercados y la información;

xix) Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia;

xx) Estrechar la colaboración entre los mecanismos nacionales para la mujer, los organismos regionales e internacionales;

xxi) Promover la participación plena e igualitaria de hombres y mujeres en todos los niveles de toma de decisiones en el Estado, la sociedad y el mercado y fomentar la participación de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de mujeres en los procesos de adopción de decisiones en los ámbitos local, nacional, regional y global a fin de avanzar en la construcción y ejercicio de la ciudadanía plena de todas las mujeres de la región;

xxii) Desarrollar instrumentos de seguimiento y evaluación de las políticas públicas con el fin de incorporar una perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en todas las acciones del Estado;

xxiii) Invitar a los parlamentos de la región a que revisen sus legislaciones, a fin de armonizarlas con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y de no discriminación de las mujeres, niños, niñas y adolescentes;

xxiv) Exhortar a los gobiernos que aún no lo han hecho a considerar la ratificación y aplicación efectiva de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo facultativo, así como de la Conven-

ción Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer y la adopción de un mecanismo efectivo para la aplicación y seguimiento de esta última por los Estados parte;

xxv) Promover la cooperación internacional en apoyo a las actividades de los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres destinadas a la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing e instar a los organismos y las organizaciones especializadas de las Naciones Unidas a que, de conformidad con sus mandatos, sigan apoyando los esfuerzos nacionales en pro de la igualdad de derechos y la creación de oportunidades para las mujeres en la región, a través de programas de cooperación, estudios y análisis, entre otros;

Fuente: Informe de la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 10 a 12 de junio del 2004. CEPAL.

FICHA 9

Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil.
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0031.pdf>

FICHA 10

Lista de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas del trabajo

Para hacer frente de manera eficaz y para entender cabalmente el funcionamiento del mercado de trabajo, las estadísticas del trabajo deben satisfacer los siguientes requerimientos:

- a. Deben tener como base la voluntad política de todos los niveles de las diferentes agencias de recolección y de análisis de la información y de todas las agencias que puedan proveer información administrativa;
- b. Los procedimientos de recolección de información de las estadísticas del trabajo deben asegurar, en la medida de lo posible, que se incluyan todos los tópicos relevantes para describir las cuestiones relacionadas con el género. Tales tópicos podrían incluir el empleo en el sector informal de la economía, el trabajo que no se incluye en el sistema de cuentas nacionales, el empleo según categorías específicas y las categorías de la situación en el empleo, el ingreso del empleo pagado y del auto empleo, estadísticas del ciclo de vida, sobre el aprendizaje para toda la vida y el tiempo trabajado;
- c. Los procesos de recolección y procesamiento de la información para los programas de estadísticas del trabajo deberán diseñarse de manera que se asegure que las definiciones y los métodos de medición cubran y describan adecuadamente a todos los trabajadores y las situaciones de trabajo con suficiente detalle para que se puedan hacer comparaciones relevantes a las cuestiones de género. Las encuestas de hogares y de establecimientos, así como los registros administrativos son fuentes muy valiosas y en particular las encuestas periódicas de uso del tiempo son cruciales;
- d. Las estadísticas que resulten, siempre se presentarán como parte de las publicaciones regulares, de tal manera que revelen claramente las diferencias y las similitudes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y los factores que pudieran estar influenciando estas situaciones. Esto se puede hacer a partir de:
i) presentar temas relevantes con suficiente y apreciable detalle, y ii) proporcionando estadísticas de acuerdo a variables descriptivas relevantes, por ejemplo, de circunstancias personales y familiares, condiciones de trabajo y arreglos institucionales.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), «Checklist of good practices for mainstreaming gender in labour statistics» [en línea] <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/mstm:pdf>

FICHA 11

Resolución del II Congreso Mundial de la CSI sobre Igualdad de Género

El Congreso reitera que la igualdad de género es un objetivo clave en relación con los derechos humanos y un componente de la justicia social. Compromete a la CSI al logro de la igualdad de género en todas sus actividades, deplora la persistencia de:

1. Una profunda y acentuada discriminación contra la mujer en todas las áreas de la actividad económica y social, y reconoce que hombres y mujeres contribuyen por igual a la sociedad, la vida económica y el movimiento sindical.
2. El Congreso constata con preocupación que las diferencias de género en la participación y en las tasas de desempleo son una característica persistente en los mercados laborales mundiales, a pesar de los avances logrados respecto al nivel educativo de la mujer. Las mujeres sufren de múltiples desventajas en el acceso al mercado de trabajo y en la mayoría de los casos no cuentan con las mismas oportunidades que los hombres en sus opciones laborales o para acceder a las condiciones de trabajo a las que aspiran. Esta exclusión laboral es particularmente importante en el caso de las jóvenes migrantes. Además, los roles sociales establecidos tradicionalmente sobrecargan a las mujeres con responsabilidades ligadas al cuidado de otros miembros de la familia y tareas del hogar o trabajo familiar.
3. La discriminación de género resulta evidente en todo el mundo en cuanto a su acceso a recursos, educación y oportunidades económicas, al poder político y a puestos directivos. Las mujeres representan apenas el 40% de la fuerza laboral mundial, y la mayoría de ellas trabajan en el sector agrícola y en actividades de la economía informal donde los ingresos y las condiciones de trabajo suelen ser inferiores. Las mujeres están sobre-representadas en empleos con bajos salarios, subrepresentadas en puestos ejecutivos, directivos y técnicos, y a menudo deben soportar condiciones de trabajo deplorables. Las capacidades y los empleos de las mujeres han sido históricamente infravalorados y la brecha salarial de género se sitúa en cerca del 22%. Las políticas y los programas para lograr la igualdad de género resultan esenciales, pero no han demostrado su eficacia para eliminar los estereotipos y superar injusticias.
4. Los obstáculos culturales, económicos, sociales y religiosos deben identificarse, condenarse y superarse para que los derechos humanos de la mujer sean realmente respetados y plenamente implementados en todas partes. Dado que la discriminación de género muchas veces interactúa con otras formas de discriminación, como las relacionadas con la edad o con la identidad de género,

es necesario establecer políticas y programas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación contra la mujer y debe adoptarse un enfoque transversal respecto al género.

5. El acoso sexual y otras formas de abuso son formas graves de discriminación que atentan contra la dignidad de mujeres y hombres y que niegan la igualdad de género.

El Congreso deplora la realidad de que un tercio de las mujeres sufran actos de violencia en algún momento de sus vidas.

6. Dado que la segregación laboral tradicional ha empujado a las mujeres hacia actividades económicas generalmente caracterizadas por salarios bajos, tanto si requieren capacitación como si no, resulta esencial reconocer adecuadamente la importancia y el valor de los empleos, sectores y actividades donde las mujeres están sobre-representadas. Debe brindarse a las mujeres la capacitación necesaria para acceder a empleos, actividades y sectores en pleno crecimiento y ofrecerles oportunidades de trabajo decente, además de valorar las capacidades de las mujeres tanto como las de los hombres. Las mujeres deberían ser alentadas a incorporarse a sectores no tradicionales, como los relacionados con los empleos verdes.

Las políticas educativas, de formación profesional, y sobre desarrollo de capacidades deberían promover la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres y adoptarse iniciativas para fomentar que se compartan las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a fin de reconciliar adecuadamente trabajo y vida personal, especialmente en relación con el cuidado de niños y otros familiares dependientes.

7. La discriminación y las desventajas en el mundo del trabajo suelen estar relacionadas con, o se ven exacerbadas por, el papel reproductivo de la mujer y su falta de acceso a servicios y asistencia abordables a este respecto, así como una protección de la maternidad inadecuada. Los gobiernos donantes deben facilitar a los gobiernos de países en desarrollo los recursos necesarios para proporcionar acceso universal a unos cuidados médicos y de salud reproductiva adecuados, así como la posibilidad de disponer de suficiente personal profesional para todos, con objeto de reducir la mortalidad materna y del recién nacido en todo el mundo, en línea con el quinto Objetivo de Desarrollo del Milenio
8. El Congreso reconoce que la globalización afecta de manera diferente a hombres y mujeres y que ese impacto diferenciado y las necesidades resultantes deberían ser objeto de un análisis de género tanto en el desarrollo de políticas como en los exámenes de impacto.

La renuncia por parte del Estado a una acción económica y regulatoria, y la reducción del gasto público afectan de forma adversa a los niveles y las condiciones de empleo en sectores con una importante presencia de mujeres, además de reducir el suministro de aquellos servicios de los que dependen las mujeres de forma desproporcionada debido a un reparto desigual de las responsabilidades familiares.

9. El Congreso subraya que la crisis global ha profundizado las desigualdades y minado los derechos de la mujer y que, como resultado de ello, se está produciendo un empobrecimiento de las mujeres, especialmente las de mayor edad. Debería sacarse partido de esta crisis como una oportunidad crítica para adoptar un nuevo paradigma político que refleje un enfoque basado en los derechos y promueva la equidad y la igualdad de género. Las estrategias nacionales de recuperación económica deben por tanto incorporar desde un principio un análisis de género integral.
10. El Congreso declara que la igualdad de género debe abordarse como un elemento central de todos los aspectos de la política de empleo, incluyendo marcos macroeconómicos, políticas activas del mercado de trabajo, desarrollo de capacidades, promoción empresarial y programas de infraestructura con empleo intensivo de mano de obra. La dimensión de género ha de constituir un elemento central del proceso de diseño y evaluación del impacto en los paquetes de recuperación.
11. El Congreso exige el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en todas las zonas francas industriales (ZFI) donde las mujeres constituyen cerca del 80% de la fuerza laboral, con objeto de eliminar prácticas de empleo explotadoras, peligrosas y en ocasiones brutales, de las que las mujeres suelen ser las primeras víctimas.
12. El Congreso constata que las mujeres representan cerca de la mitad de los migrantes en todo el mundo y que muchas de ellas trabajan en los sectores menos protegidos y más explotados, y con cada vez mayor frecuencia caen en manos de redes de trata de personas para el empleo y prostitución. Condena el incremento de este tipo de prácticas, que se asemejan a la esclavitud, y compromete a la CSI a combatirlas y a lograr una aplicación más efectiva a escala nacional e internacional de las medidas necesarias para su eliminación.
13. Las mujeres componen igualmente la mayoría de la mano de obra en empleos precarios y de los trabajadores en la economía informal, que no están protegidos por la legislación, ven denegados sus derechos fundamentales y están sometidos a condiciones de trabajo inferiores a lo normal. El Congreso hace un llamamiento a todas las afiliadas para que intensifiquen la sindicalización de todos los hombres y mujeres, tanto en la economía formal como en la informal, al tiempo que despliegan todos los esfuerzos posibles para lograr que todos aquellos trabajadores/as a los que se deniega sus derechos fundamentales en el trabajo queden cubiertos por una protección legal.
14. El Congreso alienta y apoya las acciones de los sindicatos que aportan apoyo moral y asistencia material a mujeres y niños con estatus de refugiados a causa de conflictos o situaciones de violencia.
15. El Congreso encuentra alarmante que, pese al incremento de la membresía femenina de las afiliadas de la CSI, que se sitúa en un 40%, y los esfuerzos desplegados para representar mejor a las mujeres en sus estructuras y políticas, la plena integración de las perspectivas de género en la toma de decisiones, las políticas y las actividades sindicales sigue siendo inadecuada. Los sindicatos

tienen una responsabilidad básica, y deben tomar la iniciativa en la lucha por conseguir la igualdad de género en el lugar de trabajo, en sus políticas, en sus propias estructuras y en la sociedad. La CSI exhorta a todas las afiliadas a dar prioridad y garantizar la sindicalización de mujeres, así como la promoción de mujeres en cargos directivos y en todas las estructuras sindicales.

Programa de Acción de la CSI

16. El Congreso instruye a la CSI y a sus organizaciones regionales, trabajando en colaboración con sus asociados en la Agrupación Global Unions y sus afiliadas, a:
 - a) intensificar la campaña Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer, destinada a lograr la justicia social y la igualdad de género en el lugar de trabajo y en los sindicatos, y a proseguir con el cometido de organizar a las mujeres trabajadoras, especialmente en las ZFI y en la economía informal, así como las trabajadoras del hogar, migrantes, rurales, jóvenes y otros grupos particularmente vulnerables;
 - b) contribuir a la difusión de programas de capacitación y sensibilización sobre género destinados a dirigentes y activistas sindicales, tanto hombres como mujeres, con vistas a la incorporación sistemática de perspectivas de género en políticas, programas, publicaciones y negociaciones;
 - c) promover una participación apropiada de mujeres como negociadoras sindicales y aplicar un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, que incluya: salud y seguridad de la mujer en el lugar de trabajo y política sanitaria, incluyendo el VIH/SIDA; políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo y en la comunidad en general; y capacitación para todos/as los/as negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de políticas de género en todas las actividades sindicales;
 - d) intensificar las acciones sindicales en relación con la equidad salarial a nivel nacional, regional e internacional incluyendo la negociación colectiva, la realización de estudios y la distribución de información sobre la brecha salarial de género; apoyo al principio de igual salario por trabajo de igual valor; revisión de la noción, admitida generalmente, de que ciertos empleos o profesiones son específicos para un género; construcción de capacidades y desarrollo de campañas para favorecer la conciliación de trabajo y vida privada y a favor del derecho a un salario digno de subsistencia, que permita cubrir las necesidades básicas, y que las mujeres que trabajan de manera no voluntaria con contratos de trabajo a tiempo parcial, puedan optar por contratos a tiempo completo o al menos a un incremento en las horas prestadas;
 - e) promover el acceso de las mujeres sindicalistas a la capacitación en todos los ámbitos del trabajo sindical a nivel nacional e internacional, incluyendo la crisis económica, el comercio y las normas del trabajo, el cambio climático y las instituciones internacionales;

- f) supervisar y ayudar a los sindicatos a propiciar la coherencia en las políticas sindicales de género a escala internacional, regional y nacional, y exhortar a los sindicatos a llevar a cabo auditorías de género a fin de reforzar sus políticas y estructuras respecto a la igualdad de género, incluyendo el recurso a herramientas como la Auditoría de Género de la OIT;
- g) adoptar las medidas de discriminación positiva y otras acciones correctivas que resulten necesarias para acrecentar la participación de mujeres en la toma de decisiones, las políticas y las actividades sindicales y promover activamente la paridad de género en el acceso a cargos de responsabilidad en los cargos directivos y las estructuras de la CSI, de sus afiliadas, de los sindicatos en general, prestando atención particular a la participación activa de mujeres jóvenes en los órganos de toma de decisiones, incluyendo la compilación de datos desagregados en función del género y tomar las medidas necesarias en caso de incumplimiento;
- h) promover la paridad de género dentro de la OIT, y una mayor representación de mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la implicación de mujeres sindicalistas en la Comisión de la ONU sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CCJSM);
- i) participar activamente en los esfuerzos para permitir la adopción de un Convenio de la OIT, suplementado por una Recomendación, respecto a los trabajadores/as domésticos, y su consiguiente ratificación y plena implementación;
- j) intensificar las campañas a escala nacional, regional e internacional para la ratificación e implementación de los Convenios de la OIT núms. 100 (Igualdad de Remuneración), 111 (Discriminación), 156 (Trabajadores con responsabilidades familiares), 169 (Pueblos indígenas y tribales), 175 (Trabajo a tiempo parcial), 177 (Trabajo a domicilio) y 183 (Protección de la maternidad), así como la aplicación de las recomendaciones de la Conferencia de la OIT de 2009 respecto a “La igualdad de género como eje del trabajo decente”;
- k) efectuar un análisis de género de las políticas y acciones de las IFI, la OMC, y otras instituciones que tratan sobre la economía global y el desarrollo, y abordar estas cuestiones en el marco del logro del tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM3) de Naciones Unidas sobre igualdad de género;
- l) asegurarse de que la igualdad de género quede incorporada en la toma de decisiones, incluyendo la adopción de medidas para hacer frente a la crisis mundial tal como se establece en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, y en la inversión en empleos verdes para mujeres y hombres;
- m) identificar y condenar los obstáculos culturales, económicos, sociales y religiosos al respeto de los derechos de la mujer y que deberán ser superados para que los derechos humanos de las mujeres sean plenamente respetados y aplicados en todo el mundo;
- n) reforzar el compromiso de las compañías respecto a medidas y programas de acción positiva encaminados a lograr la igualdad de género;

- o) promover activamente el acceso de las mujeres a unos servicios públicos de calidad incluyendo la salud, la educación, el transporte y el suministro de agua y de servicios públicos como guarderías y centros preescolares que permitan a la mujer acceder al mercado laboral y permanecer en él, como requisito previo indispensable para lograr la igualdad de género;
- p) emprender acciones específicas destinadas a la educación de las niñas y la erradicación del trabajo infantil, y la eliminación de la trata de personas, particularmente en el comercio del sexo;
- q) emprender acciones específicas para proteger la salud y seguridad de la mujer en el trabajo, en particular en lo que respecta a la salud reproductiva y los derechos de maternidad;
- r) defender el derecho de la mujer a decidir libremente sobre su cuerpo y su sexualidad;
- s) condenar las violaciones de los derechos sindicales de la mujer y la violencia contra las mujeres sindicalistas, participar activamente en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre, y promover la eliminación de las distintas formas de violencia contra la mujer;
- t) hacer todo lo posible por garantizar la aplicación de la Convención de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- u) promover la implementación de la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing, adoptadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, en particular la Sección F sobre la mujer y la economía, a nivel nacional, regional e internacional, y garantizar una aportación y participación eficaz de los sindicatos en las reuniones de seguimiento, además de apoyar la organización de una Quinta Conferencia Mundial sobre la Mujer;
- v) promover la solidaridad entre mujeres sindicalistas a todos los niveles, incluyendo la organización de acciones de solidaridad internacional con las Federaciones Sindicales Internacionales;
- w) movilizarse activamente el 8 de marzo con ocasión del Día Internacional de la Mujer, convirtiéndolo en un día de acción global, y establecer alianzas de mujeres sindicalistas con la sociedad civil y con organizaciones de mujeres, a fin de alcanzar objetivos comunes, incluyendo la Marcha Mundial de Mujeres.

FICHA 12

¿Por qué se necesitan estadísticas e indicadores de género?

Son una poderosa herramienta de información que hace visible la magnitud y la intensidad de las distintas formas de inequidad de género.

Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.

Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y hombres en ciertos campos específicos.

Son un mecanismo eficiente para apoyar la toma de decisiones políticas, evaluar los resultados de aquellas que ya han sido implementadas, monitorear los avances, retrocesos o estancamiento de estas acciones en el tiempo para promover la equidad.

Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en la manifestación de los aspectos de inequidad, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios.

Ofrecen una importante fuente de retroalimentación para la generación de otras estadísticas de género que no han sido identificadas como fuente de inequidad; informan sobre la necesidad de mejorar los métodos y las clasificaciones requeridas para reflejar adecuadamente la realidad de género.

Proveen una base imparcial y comparable para la evaluación del progreso hacia las metas acordadas para mejorar la situación de las mujeres en distintas cumbres internacionales.

Permiten que la opinión pública se sensibilice y visualice los problemas de género promoviendo un cambio de roles y de estereotipos arraigados en la sociedad.

*Fuente: UNECE, Sitio regional de estadísticas de género para Europa y América del Norte
(Versión modificada) <http://www.unece.org/stats/gender/web>*

FICHA 13

Recorrido de CCOO para avanzar en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La introducción de la igualdad de género en Comisiones Obreras se constata a través de las decisiones de los Congresos Confederales.

La incorporación de las políticas de género ha sido un proceso permanente a lo largo de la historia de CCOO, partiendo del compromiso por luchar contra la doble discriminación de clase y de género que sufren las mujeres, tal como se recoge en los documentos fundacionales, pasando por la adopción de la transversalidad de género en la política y en la acción sindical hasta alcanzar la paridad.

CONGRESO CONFEDERAL DE CCOO	ACCIONES Y MEDIDAS
1º Congreso Madrid del 21- 25 de junio 1978	Reconocimiento de la discriminación hacia las mujeres en la Sociedad y en el trabajo. Compromiso por la igualdad entre hombres y mujeres. Menciones expresas a la igualdad plena legal y real entre hombres y mujeres. Queda recogida la Secretaría de la Mujer como integrante de la Comisión Ejecutiva Confederal
2º Congreso Barcelona del 18 - 21 de junio de 1981	Se debate sobre la defensa de las reivindicaciones específicas de las mujeres en la acción sindical, para combatir la discriminación laboral.
3º Congreso Madrid del 21- 24 de junio de 1984	Se recoge la necesidad de un trabajo específico para las mujeres y se plantea la demanda de medidas laborales y sociales para la igualdad y contra la discriminación.

4º Congreso Madrid del 18- 21 de noviembre de 1987	Se desarrolla el debate por la igualdad formal y efectiva entre hombres y mujeres. No se apoya la petición de una cuota del 25% en la representación de mujeres
5º Congreso Madrid del 4 -7 de diciembre de 1991,	1ª Conferencia Confederal CCOO, un espacio sindical para hombres y mujeres, Madrid del 17 al 18 de junio de 1993, Entre los objetivos de la Conferencia “sentar las bases para una acción sindical y organizativa integradora de hombres y mujeres”. Conseguir la proporcionalidad de las mujeres en la representación en los órganos de dirección. Introducir la variable sexo en estadísticas y estudios sindicales y revisar los tiempos y horarios de la práctica sindical. Introducción de medidas de acción positiva como mecanismos correctores de la discriminación de género, definición de acoso sexual y su introducción en la negociación colectiva, potenciar políticas de formación y empleo que favorezcan la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y desarrollar políticas dirigidas a potenciar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en tareas y cuidados familiares.
6º Congreso Madrid 17-20 de enero de 1996	La transversalidad de género y la acción positiva en la Acción Sindical. La lucha por los derechos de las mujeres y la igualdad entre los sexos aparecen como uno de los objetivos prioritarios de CCOO a desarrollar en tres frentes, en la negociación colectiva, en la acción sociopolítica global y en el interior del sindicato. Se aprueba incluir en los Estatutos un referente al nuevo concepto de un espacio sindical “de hombres y mujeres” Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato”.

7º Congreso Madrid 12-15 de abril de 2000	Puesta en marcha de un Plan de Igualdad que debe recoger el compromiso de CCOO para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajar activamente para lograrlo en el ámbito laboral. Este Plan va a fijar cinco objetivos prioritarios: 1º Avanzar en la representación de mujeres de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito. 2º Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (transversalidad). 3º Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales, directas o indirectas. 4º Promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el Desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, así como una negociación confederal con la Administración Central sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. 5º Asegurar la difusión de la revista “Trabajadora” como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.
8º Congreso Madrid, 21-24 de abril de 2004,	Se trata la “transversalidad de género en el Programa de Acción”. Se aprueba una Resolución General, en la que se reafirma el compromiso de CCOO con las políticas de género. Se crea la Secretaría de Cooperación Sindical Internacional, que asume la transversalización de la perspectiva de género en toda su acción.
9º Congreso Madrid 17-20 de diciembre de 2008	Se modifica el criterio de proporcionalidad para alcanzar la paridad. Se elige una ejecutiva Confederal paritaria. Se ha garantizado la participación de mujeres en todos los ámbitos de toma de decisiones del sindicato.

FICHA 14

Medidas adoptadas en el 8º y 9º Congreso en relación a cooperación y género

RESOLUCIÓN GENERAL DEL 8º CONGRESO CONFEDERAL

<http://www.CCOOes/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/programaAccion.pdf>

“...Nuestro sindicato apuesta por una sociedad mejor y más justa. Nuestro compromiso se establece sobre objetivos de igualdad, solidaridad, cohesión y seguridad. CCOO apuesta por una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad, proponiéndose, por tanto, trabajar intensamente por solucionar la actual posición de discriminación que siguen soportando las mujeres. Discriminación en el acceso al trabajo, en los salarios percibidos y en las condiciones laborales. Llevar a la práctica el derecho de igualdad de las mujeres se convierte en un objetivo central de las actuaciones de nuestro sindicato, para lo cual se deben tomar cuantas iniciativas se consideren necesarias, incluida una ley de acciones positivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo. Asimismo, condenamos y rechazamos la violencia física y psíquica que sufren muchas mujeres por parte de sus parejas o ex parejas en el ámbito familiar, ante la cual mantendremos «tolerancia cero» dentro y fuera del sindicato.

La ley integral contra la violencia de género debe contemplar recursos y presupuestos que permitan a las mujeres salir de la situación de maltrato que padecen y, a la vez, aplicar políticas de prevención en educación, salud y empleo.

La situación de miseria y desigualdad en amplias regiones del mundo es insostenible. Para el movimiento sindical internacional tiene que ser prioritaria la construcción de un nuevo orden económico y social mundial, justo y solidario, que sea acorde con los principios del desarrollo sostenible. El cumplimiento universal de los derechos y principios fundamentales del trabajo, definidos por la OIT en 1998, es nuestro instrumento insustituible para realizar este objetivo. En este sentido, CCOO participará y promoverá cuantas campañas contra la violación de los derechos sindicales en el mundo sean necesarias, desarrollando una especial solidaridad con los sindicalistas colombianos...”

PROGRAMA DE ACCIÓN 8º CONGRESO

<http://www.CCOOes/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/programaAccion.pdf>

En el apartado **10. CONTRIBUIR A REFORZAR EL SINDICALISMO EUROPEO E INTERNACIONAL**

10.1. Análisis de la situación

El sindicalismo está obligado a reforzar su organización y capacidad de acción internacionales y sus lazos de solidaridad.

El fortalecimiento de los sindicatos en los países menos desarrollados y la generalización de los derechos laborales y sindicales es una de las principales prioridades del movimiento sindical. Un instrumento muy destacado para avanzar en este terreno es la cooperación sindical, que hay que concebir tanto como acción solidaria, como de unificación de intereses comunes.

10.2. Objetivos que nos proponemos

Contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales y de los sindicatos de los países menos desarrollados para construir un mundo con derechos.

Impulsar la cooperación sindical internacional: para fortalecer los sindicatos, las estructuras organizativas y de coordinación supranacionales, incluidas las de las empresas transnacionales, y para contribuir a hacer respetar los principios democráticos y los derechos políticos, sociales y sindicales fundamentales, base imprescindible para el desarrollo de los pueblos y del bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Promover ante las Administraciones Públicas que la ayuda al desarrollo alcance progresivamente el 0,7 % del PIB.

Introducir un objetivo similar en la negociación colectiva, asegurando el control de las aportaciones.

Promover, a través de nuestro trabajo en las diferentes estructuras del sindicalismo europeo e internacional y de la política de cooperación, **el fortalecimiento del papel del movimiento sindical en los procesos de integración regional** que se están produciendo en el mundo y en los acuerdos – políticos y comerciales – de la UE con las instituciones regionales supranacionales. Los objetivos son que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales. Las prioridades geográficas de nuestra intervención están en América Latina (MERCOSUR, Comunidad Andina, etc.) y en la Región Euromediterránea.

Desarrollar el 2º Programa de Cooperación Sindical de la Fundación Paz y Solidaridad «Serafín Aliaga». Establecer una coordinación efectiva de la Red de Funda-

ciones Paz y Solidaridad que permita una correcta aplicación del Plan Estratégico de la Red, recientemente aprobado por su Consejo, para dar coherencia confederal a la política de cooperación de CCOO y dar prioridad a su componente sindical. Asegurar la participación e implicación de las federaciones de rama en el desarrollo de esta política.

ESTATUTOS 9º CONGRESO

<http://www.CCOOes/comunes/temp/recursos/1/196339.pdf>

En los estatutos aprobados en el 9º Congreso Confederal CCOO se define como un sindicato de **hombres y mujeres** y concreta: “La CS de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello, CCOO se propone: incorporar lo específico a todos los ámbitos de la política sindical (**transversalidad**). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para avanzar hacia la paridad en todos los órganos de dirección del sindicato.”

PROGRAMA DE ACCIÓN 9º CONGRESO CONFEDERAL

<http://www.CCOOes/comunes/temp/recursos/1/173988.pdf>

En el Eje 4. **Contribuir a globalizar los derechos y la acción sindical**. Participar activamente en la construcción de la acción sindical transnacional, promover la negociación colectiva europea, cooperar para fortalecer el sindicalismo internacional. Se recoge que:

“La cooperación internacional española asiste a cambios profundos para adaptarse a las nuevas demandas, armonización, coordinación y complementariedad.

Se debe transitar desde una política de ayuda humanitaria, necesaria, a una auténtica política de cooperación internacional para el desarrollo económico y social. Las estrategias de los países receptores deben incluir la creación de tejido productivo y de trabajo decente y asegurar la incorporación y permanencia de las mujeres al mercado laboral. La ayuda oficial al desarrollo y las políticas económicas, financieras y comerciales, que hay que reformar profundamente, deben ser coherentes para ganar en eficacia y acabar con barreras comerciales que imponen reglas injustas y limitan el acceso de los países empobrecidos al comercio internacional, y, promoviendo el desarrollo sostenible, reducir el alcance de la emigración económica obligada.

Hacer una efectiva coordinación de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, que promueva la coherencia, la corresponsabilidad y la confederabilidad de las actuaciones donde participan las organizaciones confederadas. Desarrollar un plan estratégico plurianual común, con objetivos compartidos, criterios de actuación y

ámbitos de intervención, identificando los sindicatos con los que vamos a trabajar. Hacer partícipes de las actuaciones de la Fundación a las secciones sindicales, con el objetivo de una mayor difusión entre los delegados y delegadas y afiliados y afiliadas de los proyectos que desarrolle ésta.

Especializar nuestros proyectos de cooperación primando los objetivos de: refuerzo de los sindicatos y poder equilibrado de hombres y mujeres en ellos, promoción del diálogo social tripartito, coordinación efectiva de la acción sindical en las empresas españolas transnacionales.

Promover, en los proyectos de cooperación sindical internacional, la difusión de los principios del trabajo decente y el conocimiento de las normas sociales y laborales avanzadas que configuran el Modelo Social Europeo, para que sirvan de referencia para el progreso político y social de las naciones en donde se realizan dichos proyectos.

Defender la existencia de sindicatos libres en todos los países, donde se garantice el respeto y la presencia de mujeres, y no acallar su inexistencia, también en las economías emergentes como China. Participar en las campañas internacionales de solidaridad contra los asesinatos y la violencia o represión de sindicalistas, de mujeres trabajadoras y sindicalistas y de represión de la actividad sindical en cualquier país del mundo. Seguir sosteniendo la denuncia y la solidaridad de estos casos en Colombia y Guatemala, así como sostener e impulsar las denuncias que pudieran surgir en cualquier otro país. Impulsar el debate y contribuir a la creación de un Tribunal Laboral Internacional que asegure los derechos laborales en el mundo y juzgue su vulneración.

Entre los objetivos y prioridades.

Impulsar y consolidar la política confederal de cooperación sindical al desarrollo sostenible, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos de los países en desarrollo. Consolidar y mejorar la red de fundaciones de CCOO.

Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, por la paz, y para democratizar las instituciones internacionales. Garantizar la aportación de CCOO en todos los ámbitos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres.



“Los movimientos feministas de la segunda oleada han sido posiblemente el fenómeno subversivo más significativo del siglo XX, por su profundo cuestionamiento a los pensamientos únicos y hegemónicos sobre las relaciones humanas y los contextos sociopolíticos, económicos, culturales y sexuales en las que se desarrollaban”.
(Virginia Vargas) (2002)

Bibliografía



9.1. Bibliografía General

AECI (2000). El Área de Género de Guatemala: una experiencia piloto de la Cooperación Española. En Revista Cooperación Española (2000), nº 3. Hacia la igualdad de oportunidades. Madrid. www.aeci/genero

AECI (2005). Guía para programas y proyectos de salud sexual y reproductiva en África. Programa Vita, Madrid.

AECI (2006). Diagnóstico Rápido Sobre la Integración del Enfoque de Género en la Cooperación Oficial en América Latina (2001-2005). Madrid.

AMORÓS C. (1995). 10 Palabras Claves sobre Mujer. Ed. Verbo Divino, Madrid.

AMORÓS C. y De Miguel A. (2005). Teoría Feminista: De la Ilustración a la Globalización. De los Debates sobre el Género al Multiculturalismo. Minerva, Madrid.

AWID (2006). ¿Dónde está el dinero para los derechos de las Mujeres? “Una Evaluación Sobre los Recursos y el Papel de las financiadoras en la promoción de los Derechos de las Mujeres y el apoyo a las organizaciones que trabajan por los Derechos de las Mujeres”. Asociación por los Derechos de la Mujer y el Desarrollo.

BANCO MUNDIAL (2006). Informe Sobre el Desarrollo Mundial. Equidad y Desarrollo. Washington DC.

CARBALLO De la Riva M. (2006). Género y Desarrollo. El camino hacia a la Igualdad. Ed. Los Libros de La Catarata. Madrid.

CCOO Confederación Sindical. 1ª Conferencia CCOO un espacio sindical para hombres y mujeres: balance aprobado por la Comisión Ejecutiva de la Confederación Sindical de CCOO. -- DOCUMENTO. -- [S.I. : s.n.], 1993

CCOO Confederación Sindical. Plan de igualdad de la Confederación Sindical de CCOO / [Confederación Sindical de CCOO]. -- DOCUMENTO. -- [S.I. : s.n.], 2000

CCOO Secretaría Confederal de la Mujer Fundación 1º de Mayo. BRAVO SUESKUN, Carmen; ARAGÓN, Jorge; BRUNEL, Susana; ANTÓN, Eva; Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007. (Las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista Trabajadora), Madrid. (2007).

CEPAL (1999): Participación, Liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe.

CEPAL (2000): El desafío de la equidad de género y de los Derechos Humanos en los albores del siglo XXI.

CEPAL (2004). Sistemas electorales y representación femenina en América Latina.

Cirujano Campano, P. (2005). La estrategia demorada. Género y Cooperación Internacional en España. Ed. Los libros de la catarata. Madrid.

COBO, R. (Ed.) (2006). Interculturalidad, feminismo y educación. Cuadernos de Educación Intercultural. Ed. Los Libros de La Catarata. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

COMISIONES OBRERAS SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES (1º. 1993. Madrid) 1ª Conferencia Comisiones Obreras sindicato de hombres y mujeres. -- MONOGRAFIA. -- Madrid : Secretaría de la Mujer, CCOO, 1993

Documentos aprobados en el 9º Congreso Confederal de Comisiones Obreras <http://www.CCOOes/comunes/temp/recursos/1/173988.pdf>

ELDER S. Y Schmid D (2004). Tendencias de Empleo Global en la Mujer. En Informes Estrategia de Empleo, OIT. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/esp8.pdf>

EMAKUNDE (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Instituto Vasco de la Mujer y Secretaría General de Acción exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo. Vitoria

EMAKUNDE (2006). III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la C.A.E. Enfoque de género en las políticas públicas. <http://www.emakunde.es>

FNUAP (2005). Estado de Población Mundial 2005. La Promesa de Igualdad. Equidad de Género, Salud Reproductiva y Objetivos de Desarrollo del Milenio. UNFPA, Nueva York.

FNUAP (2006). Estado de Población Mundial 2006: Hacia la esperanza. Las Mujeres y la migración Internacional, Nueva York.

FRIDE (2006). Desarrollo en Contexto, El empoderamiento. Mayo, Madrid.

FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFÍN ALIAGA, CCOO Documento Base de la Estrategia de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, Madrid 2006

GALVANI V. (2000). "Las mujeres en el Desarrollo", en Revista Cooperación Española (2000), Nº 3, Hacia la Igualdad de oportunidades. AECl, Madrid.

GALVANI V. (2001). El Enfoque de Género en la Cooperación Internacional Española y la Ayuda Oficial al Desarrollo, en Revista Cooperación Internacional, Nº 6, Madrid.

HEISE L, Pintaguy J Y Germain A (1994). Violencia Contra la Mujer: la Carga Oculta de la Salud. Banco Mundial.

IANSA, AMNISTIA INTERNACIONAL E INTERMON OXFAM (2005). Los efectos de las armas en la vida de las mujeres. Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER-MTAS (1996). Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Beijing (China) Septiembre 1995.

INSTRAW (2005). La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones. Nuevos Retos.

LÓPEZ I. (2005): Género Negado, Vivido y la Política de Desarrollo. El concepto de Género y sus implicaciones Para el Desarrollo. En revista Working Paper Munduan, Nº 8, UNIFEM, Bilbao.

LÓPEZ Méndez I. y Sierra Leguina b. (2001). Integrando el Análisis de Género en el Desarrollo. IUDC. Madrid.

MAEC (2004). Estrategia de la Cooperación Española para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Madrid.

MAEC (2004). Guía Práctica para la Introducción de la Perspectiva de Género en los Proyectos de la Cooperación Española. Oficina de Planificación y Evaluación, Madrid.

Moser C. (1991). Las Mujeres en la Planificación del Desarrollo. Necesidades Prácticas y Estratégicas de Género.

MTAS / Instituto de la Mujer (1999). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Protocolo Opcional a la Convención. Serie Documentos. N° 25. Madrid.

MTAS / Instituto de la Mujer (1999). Mainstreaming de Género: Marco Conceptual, Metodología y Presentación de “Buenas Prácticas”. Serie Documentos, N° 28, Madrid.

MTAS / Instituto de la Mujer (2005). Informe de Impacto de Género “Guía de Aplicación Práctica, para la Elaboración de Informes de Impacto de Género de las Disposiciones Normativas que Elabore el Gobierno, de Acuerdo a la Ley 30/2003”. Madrid.

OIT (2005): Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso.

OIT (2005). Convenios de la OIT en Materia de Igualdad y Normas Nacionales Sobre Derechos Laborales de las Mujeres. OIT, Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.

OIT (2009). Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres de 2009

Organización Panamericana de la Salud (2006) OPS. www.paho.org.

ORTEGA, M. (1999). Género y ciudadanía, revisiones desde el ámbito privado. Instituto de la Mujer. Madrid.

PERONA P. (2006). Globalización, Género y Desarrollo, Pasado y Apuntes para el Futuro. AECI-MAEC, Madrid.

PNUD (2006). Estrategia de Género de México 2005-2006. México.

PNUD, Informe sobre desarrollo humano 2010. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano.

SAU, V. (1981). Diccionario ideológico feminista, Icaria, Barcelona.

SAN MIGUEL Abad, N. (2007). Género y efectividad de la ayuda en la Cooperación Española. Nuevas alianzas en la agenda internacional de desarrollo. En Gallego, M., Maquieira, V., Bernis C. Ed. Mujeres en un mundo global. Movimientos y Cooperación. (159-196). IUEM-UAM. Madrid.

SOCIAL WATCH (2005). Rugidos y murmullos. Género y pobreza: más promesas que acciones. En Informe de Control Ciudadano.

TRABAJADORA, Secretaría confederal de la Mujer en colaboración con la Fundación 1º de mayo. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007), Madrid

TORRES Ramirez I (2005). Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres. NARCEA.

UNESCO; Instituto de Estadística. Compendio Mundial de la Educación 2010 Comparación de las Estadísticas de Educación en el Mundo. Montreal, Quebec 2011.

UNIFEM (2005). Camino a la Igualdad de Género. CEDAW, Beijing y los ODM.

UNIFEM (2006). La Promoción de la Igualdad de Género en las Nuevas Modalidades y Alianzas para la Ayuda al Desarrollo. Documento para discusión, Nueva York.

URISD (2000). Igualdad de Género: La Lucha por la Justicia del Mundo Desigual. URISD, Ginebra

VALCARCEL, A. (1991). Sexo y Filosofía Anthropos, Barcelona.

VALCARCEL, A. (1997). La política de las mujeres. Colección Feminismos, Cátedra. Madrid.

VILLOTA P. (1999). Género y Globalización. Síntesis, Madrid.

9.2. Bibliografía Textos Normativos.

Carta de Naciones Unidas (1945) y Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo (8.3.07). 7257/07COM (2007)100FINAL), y Documento de conclusiones del Consejo y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo (MD no: 67/7/07 REV7 DEVGEN. 04.05.2007).

Conferencia Euro-mediterránea de Mujeres Barcelona+ 10 (Barcelona, 2005); Asociación Euromediterránea.

Conferencia Panafricana de las Mujeres para una Cultura de la Paz. Declaración de Zanzíbar (Tanzania), UNESCO.

Convención Interamericana sobre la concesión de Derechos Civiles a la Mujer (1948) y Convención de Derechos políticos a las mujeres (1948) Jurídicamente vinculantes; Organización de Estados Americano (OEA).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará (1994) Jurídicamente vinculante; Organización de Estados Americano (OEA).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979) (Jurídicamente vinculante).

Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (Montevideo, 1933) Jurídicamente Vinculante; Organización de Estados Americano (OEA).

Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2)] 55/2 (2000), objetivos de desarrollo del milenio (ODM).

Declaración de Mozambique sobre Mujer y Desarrollo Mujeres por un mundo mejor. (Maputo, marzo 2006). España-Mozambique.

Declaración de Madrid sobre Mujer y Desarrollo. Mujeres por un mundo mejor. (Madrid, 2006).

Declaración de Níger sobre Mujer y Desarrollo. Mujeres por un mundo mejor. (Níger, 2008).

Declaración de Valencia sobre Mujer y Desarrollo. Mujeres por un mundo mejor. (Valencia, 2010).

Declaración de Namibia sobre Mujer y Desarrollo. Mujeres por un mundo mejor. (Namibia, 2011).

Declaración Solemne sobre la Igualdad de Género en África (Addis Abeba, 2004); Unión Africana.

Documento final el Cairo +10. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo —CIPD— El Cairo + 10 (2004).

Declaración de Estambul y Plan de Acción EUROMED (Estambul, Noviembre 2006).

Declaración de París sobre efectividad de la ayuda (marzo 2005).

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer A/RES/48/104 20 (diciembre de 1993).

Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995).

Directrices para la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer en la cooperación al desarrollo (1998) del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE.

Documento del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de “Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10” (2005).

Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998).

Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (del 22 de marzo de 2007).

MAEC (2005). Plan Director de la Cooperación Española, 2005 –2008. Madrid.

MAEC (2009). Plan Director 2009-2012 de la Cooperación Española. Madrid.

Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, relativo a los Derechos de las Mujeres (Maputo, 2003), Jurídicamente vinculante; organización para la Unidad Africana (OUA).

Reglamento (CE) nº 806/2004, del Parlamento y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo (21.4.2004). Jurídicamente vinculante.

Resolución aprobada por la Asamblea General (60/1) de las Naciones Unidas. Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial 2005 (Para la revisión de la Cumbre del Milenio, ODM+5; Nueva York, septiembre 2005).

Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de abril de 2011, sobre la utilización de la violencia sexual en los conflictos en el Norte de África y en el Próximo Oriente.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0155+0+DOC+XML+V0//ES&language=ES>

Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000), aprobada por el Consejo de Seguridad de NNUU [S/RES/1325 (2000)].

PEREZ DEL RIO, Teresa. El principio de igualdad: no discriminación por razón de sexo en el derecho del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Servicio de Publicaciones. Madrid 1984.

PEREZ DEL RIO, Teresa. Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso sexista. Fundación Primero de Mayo. Madrid 2009

PEREZ DEL RIO, Teresa. Principios de discriminación indirecta y acción positiva. Instituto de la Mujer. Madrid 1997.

Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. CIPD (1994). Sobre Derechos sexuales y reproductivos.

Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999) (Jurídicamente vinculante).

9.3. Bibliografía Indicadores de Género

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (1999).
Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago de Chile.
<http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/indicadores/Default.htm>

Comisión Europea (2002). Gender in Research. Gender Impact Assessment of the Specific Programmes of the Fifth Framework Programme.
<http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo.html>

Comisión Europea. Rubery, J., Fagan. C., Grimshaw, D., Figueiredo, H. And Smith, M. (2002). Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy. <http://europa.eu.int>

Comisión Europea (1999). Evaluating Socio-Economic Programmes. Selection and Use of Indicators for Monitoring and Evaluation. Means Collection. Volume 2. Luxemburg.

Pollack, M. (1997). Reflexiones sobre Indicadores de Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con un Enfoque Basado en el Género. Serie Mujer y Desarrollo n 19. Comisión Para América Latina y El Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. <http://www.eclac.cl>.

9.4. Bibliografía teoría feminista

AMORÓS, Ana. División Sexual del trabajo. En: AMORÓS, Celia. 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, Navarra, 1995.

AMORÓS, Celia, Hacia una crítica de la razón patriarcal. Barcelona 1991

AMORÓS, Celia, (Directora). 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, tercera edición, Navarra, 2000.

Bernardo Zaragoza, Patricia. "Guía no sexista sobre ocupaciones". Edita Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid, 2007.

BOSERUP, Ester. La mujer y el desarrollo económico. Publicado por Earthscan, junio 1989.

BURIN, Mabel. Género y Familia. Editorial Paidós, Argentina, 2000.

Campillo Álvarez, José Enrique: "La cadena de Eva". Ed. Drakontos Bolsillo, Barcelona, 2007.

CARBALLO DE LA RIVA, Marta (coord.) Género y Desarrollo. El camino hacia la Equidad. Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación, Editorial Los Libros de la Catarata, Madrid, 2006.

CARRASCO, Cristina (ed.). Mujeres y economía. Icaria Editorial, S.A. Barcelona, 1999.

CASTELLS, Manuel. La era de la información. Capítulo 4: El fin del patriarcado: Movimientos sociales, familia y sexualidad en la era de la información; capítulo 5: ¿El Estado impotente?. Volumen 2. El poder de la identidad. Alianza Editorial, Madrid, 1998.

CIRUJANO, Paula. ¿Es la igualdad de género un objetivo de la AOD española? En: La realidad de la ayuda: una evaluación independiente de la ayuda oficial al desarrollo internacional. Páginas 153-172, Madrid, 2004-2005.

CONSEJO de la Mujer: "1000 Mujeres del Siglo XX que abrieron el camino a la Igualdad" Consejería Cultura de la C. M. Madrid 2001

CORPORATE WOMEN DIRECTORS INTERNATIONAL (CWDI). 2002 CWDI Report: Women Board Directors of Spain's top companies. CWDI, Washington D.C., 2002.

DE SEBASTIÁN, Luis. Neoliberalismo. En: 10 palabras clave sobre Globalización. J.J. Tamayo Acosta (Director). Editorial Verbo Divino, Navarra, 2002.

ELSON, Diane, y GIDEON, Jasmine. Género en el análisis de las economías nacionales. En: Crecer con la mujer. Oportunidades para el desarrollo económico centroamericano. Embajada Real de los Países Bajos y University of Manchester, San José, Costa Rica, 1997.

FABREGAT Monfort, Gemma: "Los Planes de Igualdad como obligación empresarial". Básicos de derechos social. Ed. Bomarzo. Albacete, 2007.

Forum de Política Feminista: "Aplicación de la Ley de Igualdad en las Administraciones Públicas". Agrupación Madrid Forum Política Feminista, 2008.

GALEANO, Eduardo. El sacrificio de la justicia en los altares del orden. Los prisioneros. En: Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos, tomo VII, San José, Costa Rica, junio de 1996.

GARCÍA, Adela (ed) Género y Ciudadanía: un debate. Icaria Editorial, Barcelona, 2004.

GIANINI Belotti, Elena: "A favor de las niñas". Monte Ávila Editores. Caracas, 1992
Guerrero Martín, Charo y Lledó Cunill, Eulalia: "Hablamos de Leyes". Serie Lenguaje, en femenino y en masculino, número 6. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Madrid, 2008.

GUZMÁN, Virginia, (et al). Género en el Desarrollo, Ediciones Entre Mujeres, Flora Tristán, Ediciones Lima, Perú, 1991.

GUZMÁN, Virginia. La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. En: Ediciones de las Mujeres, N° 27, Isis Internacional, Santiago de Chile, 1998.

HARRIS, Olivia y YOUNG, Kate. Antropología y Feminismo. Editorial Anagrama, Barcelona, 1979.

HEGOA. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación para el desarrollo. Icaria Editorial, Barcelona, 2000.

JAQUETTE, Janet. Género y justicia en el desarrollo económico. Entre Mujeres. Propuestas 4, Documentos para el Debate, Lima, Perú, 1994.

KABEER, Naila. Género, desarrollo y capacitación: aumentar la capacitación en el proceso de planificación. En: Desarrollo y Diversidad Social, presentado por Mary B. Anderson. Icaria, Oxfam y otros, Barcelona, 1996. Realidades Trastocadas. México, Paidós, 1998.

KOTTAK, Conrad Phillip. Introducción a la Antropología Cultural (Quinta Edición). McGraw Hill, Madrid, 2007.

LARGO, Eliana. Género en el Estado, estado del género. Ediciones de las Mujeres, N° 27, Santiago de Chile, 1998.

LAUFER Jacqueline, Marry Catherine y Maruani Margaret: "El Trabajo del Género, Las Ciencias Sociales ante el reto de las diferencias de sexo". Germanía, Valencia, 2005

LEÓN, Magdalena. Concepciones, instituciones y debates en América Latina. En: Estudios Básicos de Derechos Humanos, IV, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 1996. Poder y empoderamiento de las mujeres. TM Editores, Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Humanas, Santa Fe de Bogotá, Colombia, agosto de 1997.

LOUSADA Arochena, José Fernando: "El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva". Ministerio de Trabajo e Inmigración. Informes y Estudios. Relaciones Laborales, Madrid, 2008.

LOUSADA Arochena, José Fernando: "El principio de transversalidad de la dimensión de género". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Madrid 2007.

LUCIE-SMITH, Edgard: "La sexualidad en el arte occidental": Ediciones Destino. Barcelona, 1992.

MAQUIEIRA, Virginia (ed.). Mujeres, Globalización y Derechos Humanos. Colección Feminismos, Editorial Cátedra, Madrid, 2006.

MARTÍN, Aurelia (et al). Las mujeres en el África Subsahariana. Ediciones del Bronce, Barcelona, 2002.

MARTÍN, CASARES, Aurelia. Antropología del Género. Culturas, mitos y estereotipos sexuales. Ediciones Cátedra, Colección Feminismos, Valencia, 2006.

MENDOZA, Breny. La dimensión de género en la estrategia de desarrollo humano. Documento mimeografiado elaborado para el PRODERE, Nicaragua, noviembre de 1994.

MOLLER, Susan. Desigualdad de género y diferencias culturales. En: Perspectivas Feministas en Teoría Política. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina, primera edición, 1996.

MONTESINO, Sonia y REBOLLEDO, Loreto. Conceptos de Género y Desarrollo. Serie apuntes Docentes. PIEG, Chile, 1996.

MONZÓN, Ana Silvia. Las viajeras invisibles: mujeres migrantes en la región centroamericana y el sur de México. Guatemala, 2006.

MOORE, Henrietta. Antropología y Feminismo (cuarta edición). Colección Feminismos. Ediciones Cátedra, Madrid, 2004.

MORENO, Amparo. El arquetipo viril protagonista de la historia. Ejercicios de lectura no androcéntrica. Barcelona 1986.

MOSER, Caroline. La planificación de género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género. En: Género en el desarrollo, ediciones Entre Mujeres, Ediciones Flora Tristán, Lima, Perú, 1991. Planificación de género. Objetivos y obstáculos. En: Ediciones de las Mujeres, N° 27, Isis Internacional, Santiago de Chile, diciembre de 1998, pp. 33-42.

NACIONES UNIDAS. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, noviembre de 1989.

NAPOLEONI, Loretta: "Economía Canalla". Paidós. Barcelona, 2008.

NIEVES RICO, María. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente. Serie Mujer y Desarrollo, N° 13. División de Desarrollo Social, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile, diciembre de 1993.

NUSSBAUM, Martha C. Las mujeres y el desarrollo humano. Herder, Barcelona, 2002.

OLIVA PORTOLÉS, Asunción. Debates sobre el Género. En: AMORÓS, Celia y DE MIGUEL, Ana: Teoría Feminista: de la Ilustración a la Globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo. Minerva Ediciones, Madrid, 2005.

ORTNER, Sherry. ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En: Antropología y Feminismo, Editorial Anagrama, Barcelona, 1979.

OSBORNE, Raquel. Acción Positiva. En: AMORÓS, Celia. 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, Navarra, 1995.

PATEMAN, Carol. Críticas feministas a la dicotomía público/privado. En: Perspectivas feministas en teoría política. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina, primera edición, 1996.

PLATAFORMA 2015 Y MÁS. Ya es hora de cumplir. Propuestas para erradicar la pobreza en el mundo antes del 2015. Madrid, 2003.

PORTOCARRERO, P y RUIZ BRAVO, P. Mujeres y Desarrollo, Madrid, IEPALA, 2001.

PULEO, Alicia. Patriarcado. En: AMORÓS, Celia. 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, Navarra, 1995.

QUIJANO, Aníbal. El fantasma del desarrollo en América Latina. En: El desarrollo en la globalización. El reto de América Latina. Alberto Acosta, compilador. Nueva Sociedad y Fundación Friedrich Ebert, Quito, Ecuador, 2000.

RIVAS, Carmen: "Palabra de Mujer". Ed. GPS. Madrid. 2009.

ROBIN, Morgan. Mujeres del Mundo Atlas de la situación femenina. 80 países vistos por sus mujeres. Editorial Hacer - Vindicación Feminista. Barcelona 1993

RODRIGÁÑEZ Bustos, Casilda: "Asalto al Hades". Virus Editorial, Barcelona, 2007.

ROIG, Mercedes: "La Mujer en la Historia". Serie Estudios. Ministerio Asuntos Sociales, Madrid 1989.

RONQUILLO, Víctor. Migrantes de la pobreza. Grupo Editorial Norma, México, 2007.

RUÍZ Pérez, Esther (coordinadora): "Mujer y Trabajo". Bomarzo. Valencia, 2003.
SALMANTZNAN, Jarret. Equidad y género. Madrid 1992

SANAHUJA, José Antonio. Presentación a la edición española de: Desarrollo y Diversidad Social. Icaria, Oxfam y otros, Barcelona, 1996.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER de CCOO, varias autoras: "Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad". Manual para delegadas y delegados. Secretaría de la Mujer CCOO Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER: "Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva". Guía. CCOO Madrid 2008
Secretaría de la Mujer de CCOO Madrid "La Igualdad es cosa de 2" Ediciones GPS. Madrid, 2010.

SEN, Amartya. Nuevo examen de la desigualdad. Alianza Editorial, Madrid, 1995. Desarrollo y libertad. Editorial Planeta, Barcelona, 2000.

SIMÓN RODRÍGUEZ, Elena. Democracia Vital. Mujeres y hombres hacia la plena ciudadanía. Narcea, S.A. de Ediciones, Madrid, 2002.

SUBIRATS, Marina y BRULLET, Cristina. Rosa y azul la transmisión de los géneros en la escuela mixta. Instituto de la Mujer, Madrid 1988.

TORTOSA, JOSÉ M. La pobreza capitalista. Editorial Tecnos, Madrid, 1998.

VALCÁRCEL, Amelia. La política de las mujeres, Ediciones Cátedra, Colección Feminismos, Madrid, 1997.

VALCÁRCEL, Amelia. Sexo y filosofía sobre la mujer y poder. Barcelona, Anthropos, 1991.

VARELA, Nuria. Feminismo para principiantes. Ediciones B, Madrid, 2005.

VAZQUEZ, Norma. El ABC de género. Asociación Grupo Maíz, El Salvador, 2001.

VIOLA, Andreu. Antropología del desarrollo. Teorías y estudios etnográficos en América Latina. Ediciones Paidós Ibérica S.A., Barcelona, 2000.

VOLIO MONGE, Roxana. Consideraciones teórico-metodológicas para la formulación de una política de género. El caso del Fondo de Inversión Social de Emergencia de Nicaragua. Guatemala, agosto de 1999.

WALLERSTEIN, Immanuel. El futuro de la civilización capitalista. Icaria Editorial, Barcelona, 1997.

YOUNG, Kate. Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres. En: Género en el desarrollo, Ediciones Entre Mujeres, Flora Tristán, ediciones Lima, Perú, 1991.



**Compromiso con la
Cooperación Sindical
Internacional y las políticas
de igualdad**



**confederación sindical
de comisiones obreras**

www.ccoo.es



red paz y solidaridad
FPS Serafín Aliaga

www.pazysolidaridad.ccoo.es