



LA EQUIDAD EN LA CULTURA SINDICAL

Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales.



Agradecimientos

Este cuadernillo presenta los resultados de una encuesta realizada por el Departamento de Igualdad de Oportunidades entre diversos sindicatos afiliados a UNI Global Union.

Queremos agradecer la buena voluntad y la información enviada por los responsables de cada organización para la confección de este reporte.

Sindicatos que participaron de la encuesta:

AEBU-UY Asociación de Bancarios del Uruguay – Uruguay
COMFIA CC.OO-ES Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. – España
CONTRAF-CUT-BR Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro – Brasil
CWA – US Communications Workers of America – Estados Unidos
DBSSU-SG DBS Staff Union – Singapur
DFKF-DK Danish Hairdressers & Beauticians Union – Dinamarca
DFL-DK Danske Forsikringsfunktionaerers Landsforening – Dinamarca
FNV BONDGENOTEN-NL FNV Bondgenoten – Países Bajos
ICTJ-JP The Federation of Information and Communication Technology Service Workers of Japan – Japón
PSEU-IE Public Service Executive Union – Irlanda
PSZ-HU Hungarian Postal Trade Union – Hungría
SACCAWU-ZA South African Commercial, Catering and Allied Workers’ Union – Sudáfrica
SASBO - The Finance Union - Sudáfrica
SDA-AU Shop, Distributive & Allied Employees’ Association – Australia
SIBANPO-CR Sindicato de Trabajadores del Banco Popular – Costa Rica
SUTEP-AR Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina – Argentina
SYNAPOSTEL-CI Syndicat National des Postes et Télécommunications – Costa de Marfil
UFCW-US United Food & Commercial Workers International Union, AFL-CIO, CLC – Estados Unidos
UNICOME-NP Union of Commercial Employees – Nepal
VNUPTW-VN Vietnam National Union of Post and Telecom Workers – Vietnam



Introducción	1
1. El objetivo primordial: aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos	3
1.1 Organizar más mujeres. Aumentando la afiliación	4
1.2 Aumentar la participación de las mujeres al interior de la estructura sindical	6
1.2.a Establecimiento de una política de igualdad	6
1.2.b Establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres	8
1.2.c Modificación de los estatutos del sindicato	9
1.2.d Relevamiento de datos estadísticos por sexo	10
1.2.e Actividades sobre igualdad de género destinadas a ambos sexos	12
1.2.f Comunicación, información y promoción de una cultura de equidad	13
1.2.g Capacitación y formación destinada a mujeres	16
1.2.h Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres miembro del sindicato	17
1.3 Estructuras internas específicas	20
2. Hacia una cultura de la equidad: logros y obstáculos	23
2.1 Logros	23
2.2 Obstáculos	24
Gráficos	25



Introducción

El presente trabajo constituye la continuación de la Guía Práctica para Establecer Políticas de Equidad de Género en la Organización Sindical realizada por el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI en 2011, y que forman parte de una serie de actividades que se desprenden de la resolución Rompiendo barreras ante la representación de las mujeres en UNI Global Union, que se planteó como objetivo obtener una representación de 40% de uno u otro género en todas las estructuras de UNI y en sus afiliadas, durante el período comprendido entre 2011 y 2014.

En este caso, se trata de un reporte que presenta datos y ejemplos sobre las diversas prácticas que sindicatos de todo el mundo llevan adelante para promover la equidad de género al interior de sus estructuras. El objetivo principal del mismo es continuar ofreciéndole a las afiliadas una serie de recursos, pautas y herramientas para diseminar mejores prácticas al interior de sus estructuras, con vistas a incrementar la participación de mujeres en todos los niveles de responsabilidad y así alcanzar el 40% previsto por la moción antedicha.

La información recolectada ha sido organizada y clasificada según los objetivos que cada actividad o grupo de actividades busca cumplir, que se han dividido en tres grandes áreas, a saber:

- **Organizar más mujeres en los sindicatos.**
- **Aumentar la participación de las mujeres dentro de las organizaciones, en especial en los puestos decisorios.**
- **Crear o fomentar la creación de estructuras específicas para la equidad**

Para hacer la lectura más ágil y facilitar la búsqueda de información, cada grupo de actividades se presenta a través de una breve introducción, un panorama sobre lo que el grupo de sindicatos encuestados realiza a este respecto, y algunos ejemplos más detallados de cómo se llevan a cabo dichas actividades en algunas organizaciones, o cuáles son los contenidos específicos de las mismas.

Además, se exponen aquellos logros que los sindicatos han podido constatar luego de poner en práctica las actividades, así como aquellas barreras o

trabas que aun inhiben el éxito de la promoción de la igualdad al interior de las organizaciones.

Como siempre, este trabajo no busca ofrecer soluciones fijas, trasladables a cualquier institución, porque ello resultaría en un error. Cada organización sindical está conformada por una cultura propia, y desarrolla sus actividades en un contexto social, económico y político particular, intransferible a otras organizaciones similares, pero únicas en sus características.

Por lo tanto, el desafío que nos proponemos como sindicato global es buscar las maneras de colaborar en los esfuerzos que cada sindicato realiza desde su propio lugar, ofreciendo herramientas, ideas y capacidades que puedan ser utilizadas para el mejor provecho de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo, en cada contexto particular.

Finalmente, debemos recordar que alcanzar la igualdad de género en los sindicatos y en el mundo laboral en general es un proceso lento y progresivo. Los ejemplos de buenas prácticas en esta publicación reflejan etapas diferentes en el logro de este objetivo, desde los pequeños primeros pasos, hasta la elaboración de políticas y programas más extensos y abarcativos.



1. El objetivo primordial: aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos

Si los sindicatos buscan lograr la igualdad de género en el trabajo, defendiéndolo como un derecho humano fundamental, deben ser ellos los primeros en mostrar que la equidad forma parte integral de sus estructuras y políticas organizacionales, promoviendo la adecuada representación de mujeres y hombres en todas las áreas.

Como ya hemos visto en la guía publicada anteriormente, toda política organizacional que busque un cambio determinado debe basar sus acciones en una serie de objetivos, que se pueden desglosar según su nivel de generalidad. En el caso que nos ocupa, el objetivo general que todos los sindicatos encuestados buscan cumplimentar con las diversas actividades que realizan, es aumentar la participación de las mujeres, tanto a nivel de las bases, como en los órganos de decisión. Porque si bien en los últimos años se ha comprobado un aumento significativo del número de mujeres en el mundo del trabajo, y por consiguiente en el ámbito gremial, aún existen brechas, sobre todo en lo atinente a la toma de decisiones y en el ejercicio de puestos de poder y roles de negociación.

Este objetivo fundamental se puede, a su vez, desglosar en objetivos particulares, que darán como resultado acciones diferenciales para cumplir cada uno. Dichos objetivos específicos pueden ser:

- **organizar más mujeres o aumentar la afiliación de mujeres en los sindicatos**
- **aumentar la participación de las mujeres al interior de la estructura sindical**
- **crear estructuras específicas para las mujeres**

A continuación veremos qué tipo de acciones se han llevado a cabo dentro de las organizaciones encuestadas para cumplir con estos objetivos.

1.1 Organizar más mujeres. Aumentando la afiliación.

Para que las mujeres puedan estar representadas de manera equitativa dentro de los sindicatos, el primer paso que deben llevar adelante las organizaciones es atraerlas a sus filas.

Y para ello se debe tener en cuenta que las mujeres poseen prioridades y necesidades que le son propias, por el hecho de pertenecer a este grupo.

De ello se desprende que las actividades de organización deben contener o ser atravesadas por el concepto de equidad de género.

Entre los sindicatos consultados, el 78% afirmó promover actividades para organizar más mujeres.

De estas actividades podemos resaltar las siguientes:

- Campañas incentivando y resaltando la importancia de la participación de las mujeres en el sindicato (71%).
- Campañas de emponderamiento de las mujeres (28%)
- Organización de estructuras, redes y colectivos de mujeres (21%)



Uno de los objetivos de la política llevada adelante por la AEBU (Uruguay) es la organización y formación de más mujeres para integrar todas las estructuras del sindicato. Para ello incentivan la participación de las trabajadoras a través de cursos de capacitación y campañas de información que resaltan la importancia que su participación tiene para el buen funcionamiento de la organización.



- Los líderes de **DBSSU (Singapur)** programan un día especial en el que se invita a participar a todos los miembros del sindicato, incluidas sus familias, denominado Member's day. Este tipo de actividades tiene como objetivo fortalecer el sentimiento de pertenencia de los trabajadores al sindicato y alentar su participación en él.

- Entre los objetivos de equidad que se planteó **FNV (Países Bajos)** se encuentra la “promoción de la inclusión como un método para atraer más miembros mujeres” a sus filas. Para ello se llevan a cabo actividades que difunden información sobre el trabajo que realiza el sindicato sobre temas que las afectan como: el derecho de igualdad de remuneración (a través de e-cards sobre el Equal Pay Day), el cuidado de los niños, los despidos, etc. Esto produce un mayor acercamiento de las mujeres a los beneficios que participar en el sindicato reporta.

- En el caso de **PSEU (Irlanda)** en la búsqueda de una representación igualitaria de hombres y mujeres dentro del sindicato, se alienta la participación de las mujeres trabajadoras dentro de la organización a través de la realización de un curso de capacitación introductorio dedicado exclusivamente a este grupo.

- **SACCAWU (Sudáfrica)** realizó un proyecto centrado en la construcción de dirigentes sindicales en los lugares de trabajo. Su estrategia consistió en concentrar los esfuerzos en trabajar con las mujeres en la fuente de empleo, capacitándolas para ejercer roles de liderazgo, y sensibilizándolas sobre el activismo sindical. Una de las mujeres era elegida por sus pares como delegada. Estas mujeres se transformaron en líderes cada vez más familiarizadas con el proceso de organización, derechos de los trabajadores y cuestiones de género. Y además, se convirtieron en un modelo para el resto, que veían nuevas posibilidades de emponderamiento en su lugar de trabajo y más motivaciones para participar del activismo sindical.

- Los miembros de **SASBO (Sudáfrica)** difundieron la creación de un sindicato para trabajadores domésticos a través de la distribución de folletos en estaciones de tren y paradas de taxi, y a cada nuevo trabajador que se afiliaba, se lo animaba a traer a diez amigos, ya que este tipo de trabajadores (en su mayoría mujeres) realizan sus tareas en casas particulares y su acercamiento al movimiento sindical es mucho más complejo.

1.2 Aumentar la participación de las mujeres al interior de la estructura sindical



En la mayor parte de los casos los sindicatos han sido organizaciones altamente dominadas por el género masculino. Y como ya dijimos, a pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, su representación no se había elevado de manera proporcional al interior de las estructuras sindicales (los factores son diversos, para conocer más acerca de ellos les recomendamos consultar las guías ya publicadas por el departamento).

En vistas de ello los sindicatos comenzaron a tomar medidas específicas para adecuar esta representación y crear organizaciones más equitativas y justas. Estas medidas pueden abarcar un gran rango de acciones y actividades - más o menos aisladas y restringidas en cuanto a su tiempo de implementación-, hasta la formulación de políticas generales que comprenden períodos y contenidos más extensos.

Para hacer más accesible y ordenada la lectura de dichas prácticas entre los sindicatos encuestados, hemos dividido las medidas en las siguientes categorías:

- **Establecimiento de una política de igualdad**
- **Establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres**
- **Modificación de los estatutos del sindicato**
- **Relevamiento de datos estadísticos por sexo**
- **Actividades sobre igualdad de género destinadas a ambos sexos**
- **Comunicación, información y promoción de una cultura de equidad**
- **Capacitación y formación destinada a mujeres**
- **Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres miembro**

1.2.a Establecimiento de una política de igualdad



Una política es un plan de trabajo que parte de una situación actual, que se busca modificar, construyendo un futuro a alcanzar mediante una cierta cantidad de acciones que se desarrollarán en un cierto plazo.

Una política de equidad de género es aquella que, a partir del reconocimiento de la diversidad, se plantea solventar las desigualdades que existen entre varones y mujeres al interior de un grupo dado.

El 78% de las organizaciones han establecido una política o plan de equidad, con objetivos específicos.

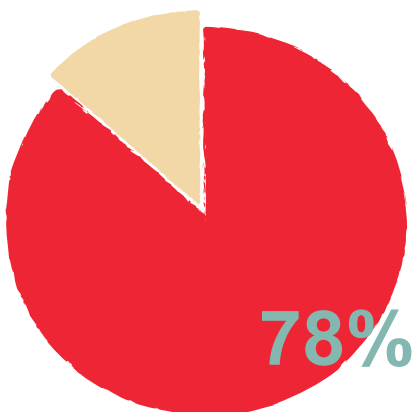


— **CONTRAF-CUT (Brasil)** ha desarrollado una política cuyos objetivos principales son: aumentar la participación de mujeres al interior del sindicato, sensibilizar a la dirección sobre la importancia de democratizar los espacios de poder y decisión, organizar colectivos de mujeres en todos los estados del país, y contar con un 40% de representación de mujeres en el próximo congreso general.

- **FNV (Países Bajos)** posee un programa de acción denominado “Tiempo para la diversidad 2011-2015” cuyos objetivos en cuanto a la equidad de género (ya que no se trata de un plan sólo dedicado a las mujeres sino a mejorar la situación de jóvenes, migrantes, y otras minorías) son: promover la inclusión de más mujeres en el sindicato, equiparar la representación de mujeres según la composición de la fuerza de trabajo en cada sector, y la implementación de acciones que hayan funcionado bien en el pasado.

- **UCFW (Estados Unidos)** posee un Programa de Diversidad, cuyos objetivos y planes de acción se deducen de los resultados de encuestas que se realizan a nivel nacional sobre el conjunto de los trabajadores. De las estrategias adoptadas por la organización en dicho plan se encuentran: llevar a cabo “auditorías de equidad”; dedicar tiempo y recursos para educar al personal del sindicato y activistas con la mirada puesta en la inclusión y la diversidad; repensar las responsabilidades y compromisos sobre el tiempo de trabajo dentro del sindicato, a fin de hacerlo realista para las personas con responsabilidades familiares; incluir la equidad en la capacitación de delegados, y los cursos sobre acción política, negociación colectiva y liderazgo; dejar clara la posición del sindicato sobre la diversidad en todas las publicaciones, sitios web, y reuniones; entre otras.

- En el caso de **VNUPTW (Vietnam)** se ha creado el Plan de Acción sobre Igualdad de género 2011-2015, entre cuyos objetivos se encuentran: Fortalecer la participación de mujeres en posiciones directivas para reducir las brechas de género; mejorar las capacidades educativas, en tecnologías de la información y lenguajes extranjeros entre el colectivo de mujeres; asegurar la introducción de la igualdad de género en todas las actividades del sindicato; asegurar la equidad en la vida familiar, eliminando la violencia de género y emponderar a las mujeres trabajadoras.



Afirmó promover actividades para organizar más mujeres.

Han establecido una política o plan de equidad, con objetivos específicos.

1.2.b Establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres



Se trata de medidas de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la integración de mujeres en cargos electivos de decisión, de carácter compulsivo, que obliga a incorporar mujeres en listas de candidaturas o en listas de resultados electorales, y supone una vigencia sujeta a la superación de los obstáculos que impiden una adecuada representación de mujeres en los espacios de poder.

En el 44% de los casos, los sindicatos establecieron cuotas de representación femenina o reserva de puestos en sus organizaciones.



———— Dentro de los estatutos federales de **COMFIA CC.OO (España)** se establece que *“las candidaturas en las organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea igual o superior al 30% del total de la afiliación guardarán la proporción del 60/40% para cada uno de los géneros.*



———— *En aquellas organizaciones en las que la afiliación de mujeres sea inferior al 30%, las candidaturas incorporarán como mínimo un número de mujeres proporcional al mismo número de afiliadas en dicha organización incrementado en un 10% del total de la afiliación femenina.”*

- En en el artículo 51 del Procedimiento para la elección en el comité Ejecutivo de **SIBANPO (Costa Rica)** se incluye que: *"Las papeletas de candidatos a puestos del Comité Ejecutivo deberán estar conformadas por lo menos con un 40% de participación femenina y/o masculina"*.

1.2.c Modificación de los estatutos del sindicato



En este caso los sindicatos modifican o integran cláusulas específicas sobre equidad de género en sus constituciones, estatutos o documentos fundamentales.

Este tipo de disposiciones pueden contener desde declaraciones sobre el compromiso que la organización asume en desterrar la discriminación y las brechas fundadas en el género, medidas de acción positiva como las antedichas, e inclusive la formulación de la política adoptada con sus objetivos y lineamientos.

De los sindicatos relevados el 33% ha afirmado incluir en sus estatutos secciones destinadas a promover la equidad.



En los estatutos del sindicato **PSZ (Hungria)** se plasma el derecho de que *"todos, sin distinción de sexo, nacionalidad, raza, ideología política y religiosa"*, puedan ser miembros del sindicato, y después de los 18 años de edad, *"a ser elegidos para un cargo en los órganos de toma de decisiones de la organización"*.

- Tanto en el caso de **CONTRAF-CUT (Brasil)**, **UNICOME (Nepal)**, **SYNAPOSTEL (Costa de Marfil)** como de **SASBO (Sudáfrica)**, los sindicatos afirmaron que planean modificar sus estatutos en los Congresos próximos, para incluir cláusulas sobre el 40% de representación femenina en sus estructuras decisorias, siguiendo las directrices de UNI Global Union.

1.2.d Relevamiento de datos estadísticos por sexo



La recolección de datos estadísticos desagregados por sexo entre los miembros del sindicato, así como entre los afiliados, es una herramienta sumamente útil a la hora de diagnosticar brechas en la representación, para luego programar actividades que las superen; así como de monitorear las políticas adoptadas y los resultados que de ellas se desprenden.

Entre los sindicatos consultados el 72% posee datos estadísticos desagregados por sexo.



COMFIA CC.OO (España) realiza un “Mapa de género”, titulado La participación y representación sindical de mujeres y hombres en Comisiones Obreras, que recoge información estadística sobre afiliación, participación y representación de mujeres y hombres en el Sindicato. Los datos, divididos en tres categorías, Mapa Organizativo, Afiliación y Elecciones Sindicales; están disponibles en el Sistema Informático Confederado, que se gestiona y mantiene por las organizaciones confederadas.

Este documento es un instrumento útil para el seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad en la organización.

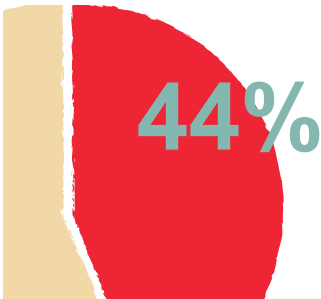
- CWA (Estados Unidos) mantiene registros demográficos de sus miembros y de sus líderes que se comparten con los Comités Nacionales. Si son necesarias estadísticas de género adicionales o se requiere una investigación al respecto, ésto se convierte en el proyecto de la Comisión específica o de una Comisión Ad Hoc que examina y supervisa los objetivos de derechos humanos para la Junta Ejecutiva Nacional.

- **DFKF (Dinamarca)** recoge datos desagregados por sexo, entre ellos, información sobre el salario de las trabajadoras y miembros del sindicato, que son comparados con los de otras organizaciones dominadas por el género masculino, para encontrar posibles brechas, ya que ésta es una organización que representa un sector de trabajadores dominado mayormente por mujeres (peluquería y cosmética).

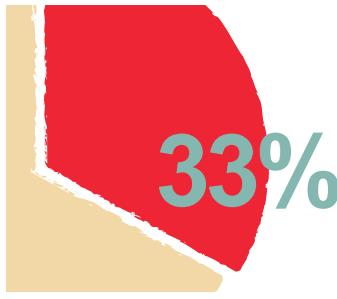
- Para satisfacer mejor las necesidades de las mujeres, en 2011, **FNV (Países Bajos)** realizó una encuesta entre las mujeres miembro y las potenciales miembros. Los resultados fueron utilizados para proyectar las actividades de género a partir de 2012 y adaptarse a las necesidades surgidas de ese estudio. Una conclusión general es que las mujeres son muy diferentes en sus deseos y necesidades. En cuanto a los temas de fondo los que sobresalieron en las encuestas fueron las condiciones de trabajo, la conciliación de la vida familiar, la carga de trabajo, el control sobre las horas de trabajo y mejorar la situación de los empleados más flexibles. De las mujeres encuestadas, el 30% indicó una necesidad de contar con oferta específica del sindicato para la mujer. Otro tema surgido de la encuesta fue las fuentes a las que se dirigen las mujeres cuando necesitan datos sobre temas relacionados al trabajo, siendo Internet y Google los más mencionados. De ahí que la organización se haya propuesto trabajar más en el asesoramiento y difusión de información entre este grupo.

- En 2001 **UCFW (Estados Unidos)** llevó a cabo una recopilación de datos y análisis sobre la demografía de sus afiliados, administradores, personal y juntas ejecutivas. La información resultante proporcionó la base para realizar un programa de acciones hacia la construcción de un sindicato que realmente reflejara la diversidad de sus miembros y fomentara su participación en todos los niveles. La organización tiene planeado realizar una encuesta similar en 2013, incorporando lo aprendido durante la realización de la anterior.

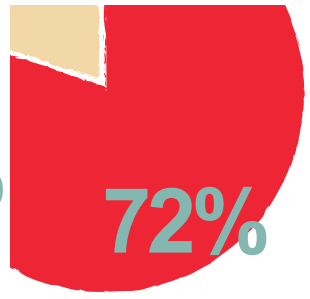
- **UNICOME (Nepal)** mantiene los registros del nombre, tipo de servicio, edad, naturaleza laboral, y experiencia en el trabajo de los hombres y mujeres que se afilian. Con estos datos se realizan las acciones y se mejoran las estrategias de organización a partir de las tasas de afiliación femenina.



Establecieron cuotas de representación femenina o reserva de puestos en sus organizaciones.



Ha afirmado incluir en sus estatutos secciones destinadas a promover la equidad.



Posee datos estadísticos desagregados por sexo

1.2.e Actividades sobre igualdad de género destinadas a ambos sexos



Se trata de acciones que se destinan a todos los miembros del sindicato y buscan sensibilizarlos sobre los temas específicos de género, así como también actividades que integran la perspectiva de género a pesar de tratar otros temas. La concientización entre ambos sexos sobre la igualdad de género es fundamental siempre que una de las barreras fundamentales para alcanzarla es la existencia de estereotipos y prejuicios que menoscaban las capacidades y potencialidades femeninas.

En el 72% de los casos los sindicatos cuentan con actividades que integran la equidad de género entre sus temáticas y están destinadas a ambos sexos.



— **CONTRAF-CUT (Brasil)** realiza una campaña denominada Campaña Nacional dos Bancários, en la que se renueva el convenio colectivo de trabajo. Para preparar dicha campaña la organización lleva a cabo diversas conferencias regionales en la que se eligen delegados que participan en la “Conferência Nacional com transversalidade de gênero, raça, orientação sexual e pessoa com deficiência” (Conferencia Nacional con perspectiva de género, raza, orientación sexual y personas con discapacidad”) en la que se abordan los temas del sector con transversalidad de género.

- Como se dijo anteriormente, **DFKF (Dinamarca)** es una organización dominada por el género femenino. En este sentido, sus miembros encontraron que las actividades en beneficio de las mujeres también son beneficiosas para los varones, por lo que se dirigen a ambos grupos, y si existe alguna brecha en la participación, se busca solucionarla.

- **SUTEP (Argentina)** está desarrollando acciones de capacitación en género dirigida tanto a los y las delegadas de base, como a los dirigentes nacionales. El objetivo de esta capacitación es “poder deconstruir los roles y mandatos que

la sociedad históricamente viene imponiendo a mujeres y varones, haciendo visible los mecanismos de empoderamiento que hay implícitos en cada uno de ellos". Con dicha actividad la organización busca que todos los delegados y dirigentes puedan realizar su trabajo y relacionarse entre sí desde una mirada más amplia y con perspectiva de género.

- **VNUPTW (Vietnam)** se propuso, en el plan de acción dentro de su política de equidad para el período 2011-2015, capacitar en temas de género al menos al 70% de los trabajadores, y al 100% de los dirigentes para que incluyan la equidad de género en las regulaciones, políticas, acciones de organización y actividades del sindicato.

- En el caso de **ITCJ (Japón)** su política de equidad específica que todos los delegados sindicales y miembros del personal (tanto hombres como mujeres) deben asistir a reuniones sobre igualdad de género organizada por la central sindical nacional, al menos una vez al año.

1.2.f Comunicación, información y promoción de una cultura de equidad

Entre las acciones destinadas a sensibilizar sobre las temáticas de igualdad se encuentran aquellas que difunden información entre los miembros del sindicato, a través de diversos medios como revistas, folletos, afiches y otras campañas de comunicación similares.

El 55 % de los sindicatos incluyó entre las actividades destinadas a alcanzar la equidad de género el desarrollo de piezas o campañas de comunicación.

Entre las diversas actividades detalladas por las organizaciones que respondieron a la encuesta podemos mencionar:

- **Publicación de derechos, leyes y cláusulas de los convenios colectivos que abordan temáticas de género.**

- **Utilización de los sitios web de las organizaciones, así como de redes sociales, para difundir información sobre equidad de género, actividades a realizarse y campañas de sensibilización.**

- **Realización de volantes, folletos, y boletines que incluyen temáticas de género.**

- **Publicación de revistas en las que se brinda información sobre actividades realizadas por el sindicato y se abordan temáticas de igualdad.**

- **Realización de publicaciones con herramientas de capacitación sobre género y equidad.**

Este tipo de campañas y publicaciones están dirigidas tanto a los afiliados del sindicato como a sus miembros y dirigentes.



— **AEBU (Uruguay)** publica periódicamente las leyes y derechos que amparan a las mujeres trabajadoras en el país, así como también, realiza volantes para distribuir entre sus afiliadas, con las cláusulas específicas sobre género que existen en los convenios colectivos del sector.

- **COMFIA CC.OO (España)** publicó un *“Documento-guía”* cómo material de apoyo a las delegadas y delegados acerca de las preguntas más frecuentes en relación a los nuevos permisos y derechos contemplados en la Ley, así como acerca de los Planes de Igualdad. El documento se colgó en la web para conocimiento además de todas y todos los trabajadores.

Además, todos los folletos publicados por la organización incluyeron la igualdad de oportunidades de una manera transversal; tanto en los folletos de carrera profesional, salario, etc.; y además realizó uno específico de conciliación de la vida familiar y laboral, dirigido tanto a hombres como a mujeres.

- **CWA (Estados Unidos)** publica folletos, también disponibles en su página web, con información sobre el

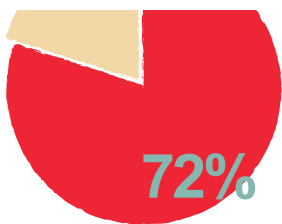
prósito y actividades de los Comités Nacionales de la Mujer y de Derechos Civiles e Igualdad; información sobre Acoso Sexual para la formación de los miembros, así como información general que se considera ligada al género (Violencia en el Lugar de Trabajo, la Ley de Licencia Familiar y Médica, etc.)

- **DFL (Dinamarca)** publicó una “*caja de herramientas*” junto a otras organizaciones sobre igualdad de género, distribuida entre los afiliados y los miembros del sindicato.

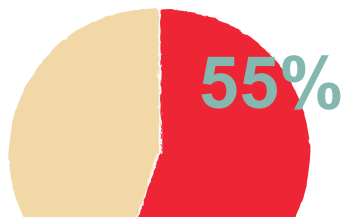
- **SASBO (Sudáfrica)** posee un periódico, que también se encuentra disponible en la página web del sindicato, llamado “*Sasbo News*” en el que difunde información sobre las actividades realizadas en relación a la equidad de género, en particular las que se llevan a cabo en el marco del Comité de mujeres de UNI.

- **SDA (Australia)** realiza publicaciones de especial interés para las mujeres, y promueve temas de la mujer en revistas asociadas a la organización y en los sitios web de la misma.

- **SUTEP (Argentina)** posee una revista llamada “*Tras el Foro del Espectáculo*”, en la que se dedica una sección a la difusión de las problemáticas de género, brindando información útil sobre el tema. Además, a través las delegaciones y seccionales de todo el país, se da difusión a estas problemáticas. De la misma manera se trabaja con el sitio web, pero siempre teniendo en cuenta que en la Argentina no toda la población tiene acceso a Internet.



Cuentan con actividades que integran la equidad de género entre sus temáticas y están destinadas a ambos sexos.



Incluyó entre las actividades destinadas a alcanzar la equidad de género el desarrollo de piezas o campañas de comunicación.

1.2.g Capacitación y formación destinada a mujeres

Entre las actividades destinadas a mejorar la participación y representación de las mujeres dentro de la estructura sindical, el dictado de cursos de capacitación, seminarios y diversos módulos educativos es generalizado entre las organizaciones consultadas.

Esto se debe a que la educación se convierte en una herramienta imprescindible a la hora de emponderar a las mujeres, brindándoles capacidades que les permiten participar de manera más activa, conocer más acerca de sus derechos, legislación y herramientas de negociación, y construyendo además una fuente de liderazgo que les permite acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Todas las organizaciones que respondieron el cuestionario realizan actividades de capacitación destinadas a sus miembros mujeres.

Este tipo de capacitación puede dirigirse sólo a las mujeres, o estar abierto tanto a mujeres como a hombres. En este último caso el sindicato debe adoptar medidas que aseguren la representación proporcional de las mujeres.

Entre las temáticas abordadas por estos cursos, seminarios, etc. podemos resaltar:

- **Claúsulas de género en la negociación colectiva**
- **Derechos laborales, leyes a nivel nacional y convenios de la OIT.**
- **Formación sindical y organización**
- **Liderazgo**
- **Capacitación profesional**
- **Tutorías**
- **Salud y maternidad**
- **Roles de género**
- **Acoso sexual y laboral**
- **Conciliación de la vida familiar y laboral**



En **COMFIA CC.OO (España)** la formación en cuestiones de género y conceptos de igualdad y no discriminación se extiende a todas las delegadas y todos los delegados, con especial atención a los cuadros de negociación colectiva. Dentro de su plan de acción se encuentra el dictado de

cursos de Formación Sindical, un Curso básico de Igualdad, y capacitaciones en Negociación colectiva y Planes de Igualdad, así como jornadas específicas para fortalecer y/o desarrollar las capacidades socio-profesionales u ocupacionales, y las habilidades personales de las mujeres para el desempeño eficiente de sus funciones de dirección, conducción y liderazgo.

- **DBSSU (Singapur)** lleva adelante cursos de liderazgo, simposios y sesiones de diálogo regulares con otros sindicalistas y líderes. También se concentra en la preparación de los jóvenes (ambos sexos), realizando tutorías y alentándolos a asumir el liderazgo.

- **SYNAPOSTEL (Costa de Marfil)** realiza regularmente Seminarios de Formación en sindicalización, actividades de formación para la creación de capacidades, capacitación en comunicación, y negociación colectiva, entre otras actividades de formación destinadas a hombres y mujeres.

- **UCFW (Estados Unidos)** lleva adelante diversos programas de capacitación, entre los que se pueden resaltar el “Programa Piloto de Organizadores Experimentados”, diseñado para capacitar al personal mejorando sus habilidades de organización, la capacidad de pensar estratégicamente, y conducir al resto del personal. El programa de 16 meses incluye clases, talleres, tutorías semanales, y trabajo de campo. Diez de los 13 participantes en el programa fueron mujeres y gente de color.

También existe el “Taller para Nuevos Organizadores”, que consiste en un programa de 10 días. Estos talleres están a cargo de organizadores experimentados, incluidos los graduados del programa Piloto de Organizadores Experimentados.

- **VNUPTW (Vietnam)** organiza periódicamente capacitaciones, seminarios y conferencias para las mujeres, buscando mejorar sus habilidades y actualizar sus conocimientos; entre ellos, un Curso de formación sobre emponderamiento de líderes mujeres, destinado a las dirigentes y staff femenino general; así como talleres sobre género, salud reproductiva, comportamiento cultural, la cultura en el trabajo, etc.

1.2.h Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres miembro del sindicato



Una de las razones por la que las mujeres participan menos de las actividades sindicales es debido a las limitaciones que les imponen sus responsabilidades familiares. Por esto, para mejorar la equidad al interior de sus estructuras, las organizaciones llevan a cabo acciones que abordan estas limitaciones, intentando minimizarlas.

También realizan acciones que abordan temas específicos de este grupo, como temas de salud, maternidad, acoso sexual, etc.

El 44% de las organizaciones consultadas afirmaron llevar a cabo acciones destinadas a abordar temas y problemáticas específicas de sus miembros mujeres.



SACCAWU (Sudáfrica) posee una serie de estrategias dentro de su política de equidad, que abordan problemáticas específicas de las mujeres miembro. Entre ellas se destacan: revisar el calendario de las reuniones para permitir a las mujeres asistir, teniendo en cuenta las responsabilidades del hogar y el cambio de los patrones de trabajo; incluir guarderías en todas las actividades de la organización a nivel nacional y local para alentar a las mujeres a participar en las actividades; y promover temas relevantes para las mujeres con el fin de satisfacer sus necesidades y cambiar sus condiciones materiales.

- **SDA (Australia)** comenzó a trabajar para aumentar la participación de las mujeres en el sindicato y recibieron comentarios de las mismas mujeres que afirmaban no poder participar de las reuniones porque no sabían manejar, porque debían llegar a la casa a hacerle la comida a la familia, o debían volver a hacer las tareas del hogar. Entonces, desde la organización, se llevaron adelante diversas campañas para salvar estos obstáculos: se ofrecieron clases de manejo con descuento, se lanzó la campaña “Enseñe a su marido a cocinar” y otra llamada “Enseñe a sus hijos las tareas domésticas”.

También se organizaron reuniones nocturnas, en las que se ofrecía el pago de una comida antes de las mismas, y se proporcionaban autobuses que recogían a los trabajadores en los lugares de trabajo.

Por otro lado el sindicato posee una Política sobre Acoso Sexual y procedimientos de queja para los empleados y para los miembros del sindicato, y realiza capacitaciones entre los funcionarios y delegados sobre la legislación y las políticas de la organización en lo que respecta a la igualdad de oportunidades y el acoso sexual. Los funcionarios han sido capacitados para ayudar a los miembros a resolver las quejas de esta naturaleza.

- **UCFW (Estados Unidos)** cuenta entre sus estrategias para mejorar la participación dentro del sindicato, repensar las responsabilidades y compromisos de tiempo en los puestos de trabajo de los sindicatos locales a fin de que sean realistas para las personas con responsabilidades familiares, al cuidado de niños o de los padres, o de personas con discapacidad. Entre las soluciones se destacan: el trabajo compartido, horarios flexibles, y llevar a cabo las reuniones y eventos sindicales en edificios accesibles y proporcionar guarderías. También se consulta a los miembros sobre las formas de hacer las reuniones más accesibles.

Además los miembros del sindicato son capacitados sobre acoso y discriminación, brindado confianza entre los afiliados para que se acerquen a ellos si sufren este tipo de maltrato.

- **UNICOME (Nepal)** es un sindicato formado recientemente por lo que aún no posee una política de equidad de género, aunque realiza acciones de organización de más mujeres en el sindicato y un programa para mejorar sus capacidades. Asimismo, en el 2012 han iniciado una campaña contra el acoso laboral junto con la campaña de salario mínimo. Estas campañas han sido eficaces en el aumento de la concientización de las mujeres, así como para conseguir su apoyo al sindicato.



Afirmaron llevar a cabo acciones destinadas a abordar temas y problemáticas específicas de sus miembros mujeres.



Afirmaron poseer estructuras organizacionales específicas destinadas a la mujer o a la igualdad de oportunidades.

1.3 Estructuras internas específicas



Las estructuras internas destinadas específicamente a las mujeres y las problemáticas de igualdad de género son una constante entre las organizaciones encuestadas. En algunos casos estas estructuras se han modificado, pasando a abordar el tema de la “igualdad de oportunidades” como un todo, para dar cuenta de la idea de que la igualdad de género no es sólo un “problema de mujeres”, sino que se trata de un modo particular de desigualdad entre otros, que deben ser resueltos mediante el trabajo de hombres y mujeres por igual, si el fin último es lograr sociedades justas y democráticas.

Según el alcance territorial, funcionamiento y problemáticas que abarcan, encontramos diversos tipos de estructuras. A saber:

Secretarías
Oficinas regionales /nacionales
Departamentos
Comités
Oficiales
Congresos

El 61% de los sindicatos encuestados afirmaron poseer estructuras organizacionales específicas destinadas a la mujer o a la igualdad de oportunidades.



CC.OO (España), diseñada por la Secretaría de la Mujer a nivel confederal, se establece que todas las federaciones territoriales y agrupaciones sectoriales deberán tener una persona responsable de la igualdad. Además, las secciones sindicales con afiliación superior a 250 deberán tener asimismo una Secretaría de la Mujer. Esto significa que existe una estructura específica de igualdad de género en todos los niveles de la organización.

- **CWA (Estados Unidos)** posee un Departamento de Derechos Humanos que supervisa constantemente las actividades dentro de la organización para mantener el equilibrio de género y la diversidad. Además, tanto el Comité Nacional de la Mujer como la Comisión Nacional de Derechos Civiles e Igualdad están en pleno funcionamiento

y mantienen comisiones permanentes que presentan un informe anual sobre los problemas existentes y llevan a cabo conferencias una vez al año.

Los informes de dichas comisiones son presentadas en la Convención Nacional de CWA que se lleva a cabo cada dos años, e incluyen planes de acción a implementar en los sindicatos locales. A menudo, las resoluciones son utilizadas en la confección de políticas que luego son debatidas y votadas por los delegados de todos los segmentos de la organización.

Además, es política de CWA que cada sindicato local mantenga un Comité de Mujeres activo.

- **PSEU (Irlanda)** posee un Departamento de Justicia e Igualdad, que no sólo aborda las problemáticas de género sino también temáticas relacionadas a la comunidad LGBT. En el caso de SASBO (Sudáfrica) existe una Coordinadora de Género y HIV/SIDA, ya que en esta región la problemática del HIV tiene fuerte presencia, y además está íntimamente relacionada con el grupo de mujeres, que son las más afectadas por la enfermedad.

- En **PSZ (Hungría)** existe una Sección de Mujeres que coordina a los miembros femeninos y es responsable de su representación. Las experiencias y propuestas planteadas en dicha estructura son sometidas a los órganos directivos del sindicato. Aquellos asuntos que exceden la posibilidad de resolverse en el marco del sector postal son enviados a la Federación Nacional de Sindicatos Húngaros (MSZOSZ) en el que existe un Comité de Dirección de la Mujer en el que PSZ toma parte activa, lo que le permite ejercer influencia sobre la legislación general.

- **UFCW (Estados Unidos)** posee una Red de Mujeres que conecta a las mujeres activistas miembro entre sí a través de los EE.UU. y Canadá. Juntas trabajan para guiar, motivar y educar a las mujeres a nivel local con el fin de aumentar la participación de este grupo en los programas y actividades de la UFCW y construir un grupo de mujeres activistas comprometidas con el crecimiento de la organización.

La Red también sirve para amplificar las voces de las mujeres desde los lugares de trabajo sobre los asuntos que son más importantes para este colectivo. En particular, en temas de equidad de remuneración, en el cambio de decisiones en Walmart, y a la hora de elevar los salarios y beneficios en la industria al por menor.

- En **SIBANPO (Costa Rica)** existe una Secretaría de la Mujer, que aparece en los estatutos del sindicato, donde se detallan sus funciones, entre las que se encuentran las actividades que este órgano interno puede realizar, como seminarios, cursos, mesas redondas, y campañas de promoción orientadas al colectivo femenino de la organización.



2. Hacia una cultura de la equidad: logros y obstáculos

Como dijimos al comenzar esta guía, alcanzar la igualdad de género lleva tiempo y las acciones destinadas a ello deben ser contextualizadas, teniendo en cuenta las características particulares de los grupos, las sociedades y las culturas en las que se aplican.

Y como para lograr la igualdad, es necesario modificar ideas, concepciones, desterrar prejuicios y cambiar actitudes que están arraigadas hace mucho en nuestras sociedades, durante este proceso no sólo encontraremos momentos de éxito, sino reveses y obstáculos que habrá que sortear.

A continuación detallaremos los logros que los sindicatos han encontrado luego de poner en práctica sus acciones, y los obstáculos a los que se enfrentan aún hoy, y para los cuales deben buscar alternativas y nuevos planes de acción.

2. 1 Logros

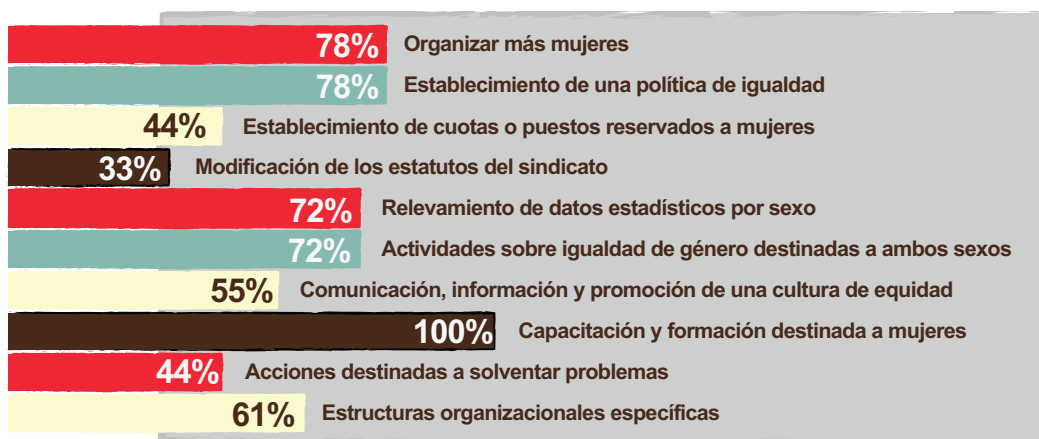
- Se aumentó la participación de las mujeres dentro de la organización en general: 67%
- Se aumentó la participación de las mujeres en los puestos de decisión del sindicato: 66%
- Se evidenció un aumento en el reconocimiento y el respeto hacia las mujeres dentro de la estructura sindical: 33%
- Se crearon nuevas estructuras internas para abordar las problemáticas de igualdad: 25%
- Se modificaron o modificarán próximamente las constituciones o estatutos que rigen la organización para incluir cláusulas de igualdad de género: 25%
- Se articularon nuevas redes y colectivos de mujeres a nivel local y nacional: 17%
- Se aumentó el conocimiento sobre las temáticas de género entre los miembros de la organización: 17%

2.2 Obstáculos

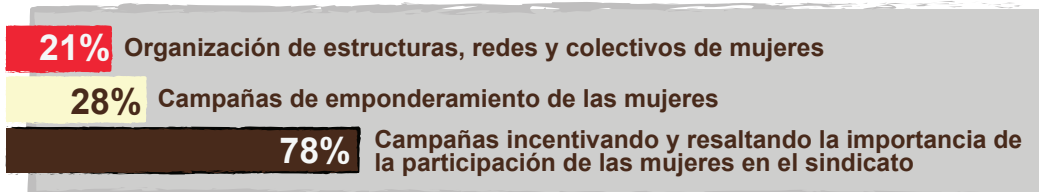
- Se evidencia una resistencia al interior de las estructuras de la organización frente a las actividades y los posibles cambios que éstas representan: **62%**
- La tradición y los prejuicios obstaculizan la creación y desarrollo de las actividades: **62%**
- La participación de las mujeres se ve dificultada por sus responsabilidades familiares (y no hay respuesta a esta problemática): **50%**
- Las problemáticas de género son tomadas como un tema secundario o como un “problema de mujeres” por lo que no se le da prioridad en la política de la organización: **37%**
- No se destinan recursos económicos suficientes para realizar las actividades: **25%**
- La falta de políticas específicas dificulta la puesta en marcha de actividades: **12%**



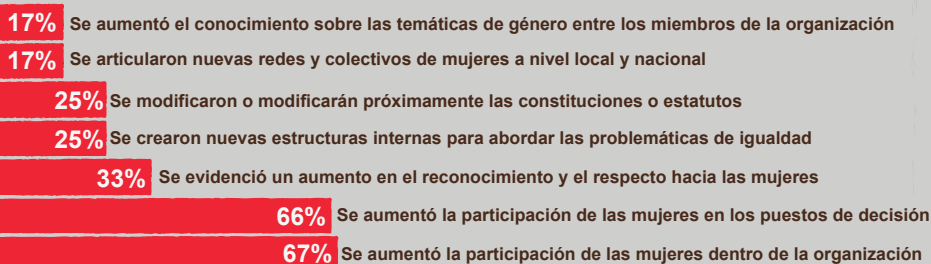
Prácticas que sindicatos de todo el mundo llevan adelante para promover la equidad de género al interior de sus estructuras



Actividades para organizar más mujeres



Logros que los sindicatos han encontrado luego de poner en práctica sus acciones



Obstáculos que los sindicatos han encontrado al poner en práctica sus acciones

