

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo

Estrategia de Género

Edición: Madrid, octubre 2009.

Fundación Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD-UGT)
Calle Antonio Grilo, 10 - 28015 Madrid
Teléfono: 91.422.97.00. Fax: 91.548.20.56
Correo electrónico: iscod@iscod.org

Elaboración:
Folia Consultores S.L.: Pepa Franco y Clara Guilló
Correo electrónico: folia@foliaconsultores.com

Coordinación ISCOD-UGT
Gabinete Técnico: Marta Manrique, Eva Martín y Ana Torres
Departamento de Proyectos: Guiomar Morales

Diseño y maquetación:
Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A.

La versión electrónica de este documento se puede descargar en:
www.iscod.org

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, siempre que se cite adecuadamente las fuentes y los titulares del copyright.

Índice

Presentación	7
Introducción	9
1. Marco de referencia	11
1.1. Marco de referencia de género en la cooperación para el desarrollo	11
1.2. Marco de referencia laboral y sindical	13
1.2.1. Cooperación Sindical y género	13
1.2.2. Normas internacionales del trabajo	15
1.3. Normativa de España y la Unión Europea	19
1.3.1. En España	19
1.3.2. En la Unión Europea	22
1.4. Marco institucional	25
2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo ...	29
2.1. Introducción	29
2.2. Panorama actual	31
2.2.1. Situación social de las mujeres	32
2.2.2. Situación sobre sus derechos económicos y derechos del trabajo	35
2.2.3. Situación de las mujeres en lo sindical	41
2.3. Conclusiones y principales prioridades	48
3. Marco actual de intervención	53
3.1. Marco actual, objetivos y prioridades	53
3.2. Línea A: fortalecer a ISCOD en materia de género	54
3.3. Línea B: avanzar en el desarrollo de la sectorialización	56
Anexo 1. Referencias empleadas	61
Anexo 2. Procedimiento de implantación de la estrategia	63
Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas	65

Presentación

El Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) nace en 1990 por voluntad de la Unión General de Trabajadores, con la ambición de mejorar sus acciones de solidaridad dirigidas a los trabajadores y trabajadoras de otros ámbitos geográficos y que viven, más bien sufren, situaciones de vulnerabilidad, de precariedad y, en suma, fragilidad de derechos laborales.

Si hay un colectivo en el campo laboral que sufra especialmente la discriminación, incluso en una doble o triple dimensión, es el de las mujeres: las trabajadoras, en general de todos los países y de todas las sociedades del mundo, no tienen una equiparación efectiva al 100% con las condiciones laborales de los hombres, enfrentándose a fuertes diferencias salariales y otras dificultades derivadas de su condición de mujer... Se puede decir que su vulnerabilidad se incrementa como mujer y como trabajadora.

Desde sus inicios en Europa durante la segunda mitad del siglo XIX, el movimiento sindical organizado ha venido considerando la dramática situación de las mujeres trabajadoras. Por ello, ya en su primera sesión, en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 3 sobre la Protección de la Maternidad. Se sucedieron otros, hasta la adopción del Convenio 100 Sobre Igualdad de Remuneraciones, y el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y la discriminación en empleo y la ocupación que forman parte de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Pero las mujeres siguen sufriendo múltiples formas de discriminación. Además de la doble carga de trabajo, de las responsabilidades derivadas del espacio familiar y privado, se les impide muchas veces, desde varias formas de presión, el acceso a la formación, lo que limita su desarrollo profesional, el difícil acceso al empleo en igualdad de condiciones, el derecho a una remuneración equitativa o la conciliación laboral y familiar.

Las organizaciones sindicales tienen la obligación de ampliar su capacidad de representar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello, resultan fundamentales una formación específica y unas acciones concretas tendentes a la equidad y la igualdad a todos los niveles para dirigentes sindicales. Es preciso “transversalizar” el enfoque de género y la aplicación de éste en todas las actividades de los sindicatos, y especialmente en la Cooperación Sindical al Desarrollo, como una condición necesaria para el Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los países menos desarrollados.

“La estrategia de Género de ISCOD-UGT”, que ahora presentamos es el desarrollo de una de las líneas transversales más importantes del Plan Estratégico de ISCOD 2009-12 y expresa el compromiso de nuestra organización por ordenar y sistematizar lo que viene siendo una característica de nuestro trabajo desde 1990: la inclusión de líneas de trabajo específicas a favor de los derechos laborales y económicos de las mujeres (en definitiva,

del respeto de todos sus derechos como seres humanos) y la incorporación de medidas generales en cualquiera de nuestras acciones que garanticen su representación en condiciones de equidad con respecto a los hombres en las mismas. En definitiva, no es más que la expresión escrita de un compromiso que ISCOD considera irrenunciable y fundamental en su visión de la Cooperación Sindical al Desarrollo: que la igualdad de oportunidades para todos y todas sea efectiva.

José Manzanares
Director de ISCOD

Introducción

La Estrategia de Género del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) de la Unión General de Trabajadores (UGT) es el instrumento de referencia y la hoja de ruta de las prioridades en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres dentro de la política de cooperación del Instituto.

El género es un factor de desigualdad y una barrera para el desarrollo de las sociedades. Un enfoque de género inadecuado, o la ausencia del mismo, invisibiliza y perpetúa la discriminación que padecen mujeres y hombres por esta causa. Por este motivo, la Estrategia de Género de ISCOD es la materialización de su compromiso con el cumplimiento de los referentes normativos internacionales y nacionales relativos a la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, como prioridad de la cooperación para el desarrollo.

Tal y como señala Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Al propugnar la igualdad de género como una cuestión de derechos y de justicia social, así como de eficacia y buen criterio económico, damos otro paso adelante en el camino hacia la globalización del progreso social.”

El año en el que la Estrategia es aprobada, 2009, es significativo en muchos aspectos: se celebra el 90º aniversario de la creación de la OIT y el 10º aniversario de su plan de acción sobre igualdad de género. También es el año en que la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), “parlamento laboral” mundial y órgano rector de la OIT para la formulación de políticas, ha tenido una discusión general sobre “La igualdad de género como eje del Trabajo Decente”. Además, el 40º Congreso Confederal de la UGT celebrado este año ha aprobado por unanimidad la Carta Sindical por la Igualdad.

El documento de la Estrategia de Género del ISCOD que se presenta a continuación tiene la siguiente estructura. En el Capítulo 1 se describe cuál es el marco de referencia que existe en la materia en la actualidad. Dada la particularidad del ámbito de cooperación al desarrollo de ISCOD, este marco es doble. Así, se expone primero el “Marco de Referencia de Género en la Cooperación al Desarrollo”, tanto respecto a sus principios normativos como a los criterios que en igualdad entre mujeres y hombres guían los valores de la cooperación internacional. Seguidamente se hace una descripción del “Marco de Referencia Laboral y Sindical” respecto a la cuestión del género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. De esta forma se pone en valor la cooperación sindical en materia de género, se establece una relación de las normas internacionales del trabajo en relación a este tema, y se termina subrayando la normativa española y europea al respecto. El último aspecto de esta primera parte es el “Marco Institucional” de los actores que constituyen la cooperación sindical al desarrollo de ISCOD y de su contexto de intervención que destacan por su componente de género.

El Capítulo 2 es la justificación de la existencia de la Estrategia más allá de la necesidad de cumplir el marco normativo actual. De este modo, este apartado es un “Diagnóstico de la Situación de la Discriminación de las Mujeres en el Mundo”. Se desarrolla con una descripción del “Panorama Actual” social y sobre los derechos económicos y derechos del trabajo de las mujeres; y finaliza señalando algunas “Conclusiones y Prioridades” respecto al contexto presente.

Dada la situación descrita en el Capítulo 2, el Capítulo 3 relata el posicionamiento de la Fundación ISCOD ante la situación actual de desigualdad, y explica sus objetivos como entidad y la organización de su acción en torno a dos líneas estratégicas: fortalecer a ISCOD como entidad en materia de género, y, avanzar en el desarrollo de la sectorialización (esto es: aplicar la transversalidad de género en las propias líneas estratégicas de acción).

El documento se acompaña de varios anexos que contemplan las referencias empleadas para la elaboración del texto, una primera operativización de las líneas estratégicas y el procedimiento estándar para la implantación de la Estrategia.

1. Marco de referencia

El marco de referencia está compuesto por los principales referentes internacionales y nacionales que inspiran la intervención de género en la cooperación para el desarrollo y en la cooperación sindical para el desarrollo.

Se trata de leyes, normativas, planes e iniciativas de las instituciones, que orientan sobre las prioridades y los objetivos estratégicos más acuciantes, así como de los principios normativos a cumplir y fomentar.

En la estrategia de género de ISCOD, y dado su objeto de actuación, se alude a dos ámbitos diferentes. De un lado el marco propio a la cooperación española para el desarrollo, y del “Género en el Desarrollo”; y de otro lado, el marco internacional laboral y el de las organizaciones sindicales. Dado sus especificidades, se presentan por separado aunque sea indiscutible su absoluta complementariedad.

1.1. Marco de referencia de género en la cooperación para el desarrollo

Tomando como partida los marcos formales de las políticas internacionales para el desarrollo:

- Carta de Naciones Unidas (1945) y Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2)] 55/2 (2000), objetivos de desarrollo del milenio (ODM).
- Documento final el Cairo +10. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo —CIPD— El Cairo + 10 (2004).
- 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).
- La Declaración de París sobre efectividad de la ayuda (marzo 2005).

Y el marco europeo y nacional (y autonómico de las CCAA):

- Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998).
- Plan Director 2009-2012 de la Cooperación Española.
- Reglamento (CE) n° 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.
- 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).

Así como los marcos regionales específicos de las zonas donde opera ISCOD en la actualidad:

- Conferencia Euro-mediterránea de Mujeres Barcelona+ 10 (Barcelona, 2005); Asociación Euromediterránea.
- Declaración de Estambul y Plan de Acción EUROMED (Estambul, Noviembre 2006).
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (Montevideo, 1933) Jurídicamente Vinculante; Organización de Estados Americano (OEA).
- 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).
- Conferencia Panafricana de las Mujeres para una Cultura de la Paz. Declaración de Zanzíbar (Tanzania), UNESCO.
- 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).
- Declaración Solemne sobre la Igualdad de Género en África (Addis Abeba, 2004); Unión Africana.
- Declaración de Mozambique sobre Mujer y Desarrollo (Maputo, marzo 2006). España-Mozambique.
- Declaración de Madrid sobre Mujeres y Desarrollo (Madrid, 8 marzo 2007).

ISCOD asume y adopta, además de los anteriores, todos los referentes normativos prioritarios establecidos en la Estrategia de Género de la Cooperación al Desarrollo de España (2007), que son fundamentalmente:

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979) (Jurídicamente vinculante).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer A/RES/48/104 20 (diciembre de 1993).
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. CIPD (1994). Sobre Derechos sexuales y reproductivos.
- 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.
- Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999) (Jurídicamente vinculante).

- Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000), aprobada por el Consejo de Seguridad de NNUU [S/RES/1325 (2000)].
- 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).

Teniendo además como referente, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (del 22 de marzo de 2007).

1.2. Marco de referencia laboral y sindical

La normativa internacional representa un marco global de referencia en todos los países. Es la establecida fundamentalmente por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo también de referencia sus Recomendaciones y otros Convenios de la Organización de Naciones Unidas relativos al trabajo.

Es además determinante la legislación española y las Directivas Comunitarias de la Unión Europea, que son de obligado cumplimiento por España como Estado miembro.

1.2.1. Cooperación Sindical y género

No existe un marco único de referencia sobre la cooperación sindical al desarrollo. A pesar de ello ISCOD se considera alineada en las consideraciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y en general en la de las organizaciones parte del proceso de unidad sindical internacional, del que ISCOD es un firme promotor.

De este modo, la Confederación Sindical Internacional (CSI) señala a través de un informe de su Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)¹ de la que ISCOD es miembro, que la cooperación sindical debe estar fundamentada en los principios de la Declaración de París (2005) y la Agenda de Acción de Accra (2008) (CSI-Trade Union Development Cooperation Network 2009). En este marco, contrapartes y financiadores deberán de diseñar e implementar sus políticas de cooperación y sus programas de acuerdo a los compromisos internacionales sobre igualdad de género, derechos humanos, discapacidades y sostenibilidad medioambiental. Siendo además “el Trabajo Decente y la igualdad de género” uno de los temas prioritarios respecto a la financiación. A partir del Congreso de constitución de la CSI en 2006, las prioridades para la agenda del movimiento sindical mundial son:

- 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.

1. La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es la red de la CSI en la que participan organizaciones sindicales afiliadas, sus Organizaciones de Apoyo Solidario y las organizaciones regionales de la CSI, con el objetivo de coordinar mejor la cooperación al desarrollo.

- 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.

La CSI en su “Programa de Acción para Lograr la Igualdad de Género en los Sindicatos” (2007, 8-9), incluye específicamente un objetivo sobre la inclusión activa de las mujeres en la cooperación sindical para el desarrollo, subrayando lo siguiente:

“En las actividades de cooperación al desarrollo, el movimiento sindical internacional ha establecido un objetivo mínimo de participación de mujeres a nivel nacional, regional e internacional, fijando niveles del 30%, y del 40% para las organizaciones con un porcentaje más elevado de mujeres entre sus miembros, teniendo como objetivo último lograr la paridad.

Al implementar proyectos de cooperación al desarrollo, los sindicatos deberán establecer la igualdad entre las prioridades principales en las propuestas de proyectos, e incluir datos específicos y una evaluación del impacto en función del género. Todo el personal y todos los departamentos deberán familiarizarse con los principios de la acción positiva, y no dejar que sean únicamente las mujeres quienes deban aplicarlos. Los equipos de evaluación de proyectos estarán constituidos al menos en una tercera parte por mujeres y deberán analizar específicamente si la actividad ha mejorado la situación de las mujeres.

Se fomentarán unas buenas relaciones con expertos sobre género y desarrollo internacional en organizaciones internacionales y entornos académicos, con objeto de intercambiar experiencias y garantizar así que los programas internacionales de desarrollo pongan el debido énfasis en el Trabajo Decente para las mujeres.”

Del mismo modo, y con anterioridad, el Tercer Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (Jomtien, Tailandia, 2001) aprobó la “Resolución sobre la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo” que instaba a la inclusión activa de la igualdad.

ISCOD también coincide con el posicionamiento de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA, antigua ORIT). La CSA señala también que las acciones de cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales deben estar orientadas a incidir positivamente entre otros, en: “la igualdad y equidad de género y la plena participación de las mujeres en todos los niveles del movimiento sindical, y en todas las instancias de la sociedad, para impulsar un desarrollo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”. En este mismo sentido, la CSA subraya que la cooperación debe “incidir con solidez y coherencia ante los Estados, para la implementación de políticas públicas, que promuevan y garanticen la equidad social y el desarrollo humano de todas las personas sin distinción alguna a lo largo de todo su ciclo de vida, por ende, pugnará porque en el más breve plazo sean erradicados de manera sostenible los lastres sociales” entre los que señala la desigualdad de género (CSA 2009).

Asimismo la OIT promueve en la cooperación técnica y cooperación al desarrollo, el enfoque del “Trabajo Decente en desarrollo”, que como se verá a continuación va indisolublemente unido a la igualdad de género. De hecho “recientemente fue introducida una nueva meta en los Objetivos

de Desarrollo del Milenio (ODM 1 ‘erradicar la pobreza extrema y el hambre’), que pide lograr empleo pleno y productivo y Trabajo Decente para todos”.

La agenda actual internacional incluye la Jornada Mundial sobre “Trabajo Decente para todos” (7 de octubre), convocada por la CSI y apoyada por las federaciones sindicales internacionales, que vuelve a reafirmar los objetivos de la Cooperación Sindical al Desarrollo como acompañamiento de la acción sindical internacional: sobre la centralidad del Trabajo Decente (sin discriminación) en los procesos de desarrollo, y sobre una Globalización Justa y con Derechos para todos y todas.

El Plan de Acción para la igualdad de género de la OIT 2008-2009 promueve que la transversalidad de género se aplique en los 4 objetivos estratégicos que guían la acción de la organización, también fundamentada en los puntos anteriores: 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). Además, el tripartismo se considera un mecanismo clave para promover la igualdad de género en el trabajo (OIT 2008. Primera edición, iii).

1.2.2. Normas internacionales del trabajo

La igualdad de género ha sido reconocida como uno de los derechos humanos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y en numerosos documentos de vinculación internacional, entre ellos la Declaración sobre Empleo y Trabajo Decente para todos del Consejo Económico y Social (ONU), en 2006. La Declaración del ECOSOC de 2006 reafirmó el compromiso para “promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas por considerarlas imprescindibles para lograr el desarrollo sostenible... [y] promover y proteger todos los derechos humanos de la mujer, garantizando para ello, entre otras cosas, el acceso en pie de igualdad al empleo pleno y productivo y al Trabajo Decente”.

La Organización Internacional del Trabajo ha designado ocho Convenios 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).

Además de éstos, es de especial interés el **principio normativo de “Trabajo Decente”** que se acaba de mencionar, que alude como componentes clave a las condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana (Juan Somavía, 1999).

En el marco del **Trabajo Decente**, la igualdad de género engloba la igualdad de oportunidades y de trato, la igualdad de remuneración y el acceso a entornos de trabajo sanos y seguros, la igualdad ante la sindicación y la negociación colectiva, la igualdad en materia de ascensos profesionales, protección de la maternidad y la armonización del trabajo y la vida privada de que son merecedores tanto los hombres como las mujeres. La OIT entiende que la igualdad con respecto al género es una cuestión de derechos humanos, justicia social y desarrollo sostenible (Oficina para la Igualdad de Género-OIT 2008, 178).

Ficha 1. Componentes del Trabajo Decente

Libertad

- Libertad sindical, negociación colectiva y la lucha contra el trabajo forzoso

Igualdad

- Lucha contra la discriminación en el empleo por razones de raza, etnia, origen nacional, religión, edad o género

Seguridad

- Seguridad social y protección contra los riesgos del trabajo y el desempleo

Dignidad

- Erradicación del trabajo infantil y diálogo social

Fuente: OIT 2009

La gran mayoría de los países han ratificado los principales Convenios de la OIT. Aunque su aplicación en la práctica plantea controversia, los Convenios son un marco de referencia. **Cuando un convenio no ha sido ratificado todavía por un Estado Miembro, constituye una meta que se debe alcanzar** (OIT 2003, 2).

Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas específicamente las relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. Es fundamental tener en cuenta la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo (1998)**, que establece que:

“Todos los Miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

Siendo todos los puntos relevantes desde la perspectiva de género y específicamente desde el punto de vista sectorial, el último punto sobre **erradicación de la discriminación** (la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación).

Tal y como señala la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, los derechos de las mujeres trabajadoras constituyen una parte esencial de los valores, principios y objetivos que están en el seno del mandato de la OIT para promover la justicia social (2003, 2). La Declaración de Filadelfia de 1944 ya recogía 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 recogido la evolución social del principio de igualdad y el posicionamiento de la Organización en el mismo².

A continuación se exponen en forma de ficha los Convenios relativos a la igualdad y otros de especial interés de la OIT. Cobran especial relevancia las siguientes referencias de la Tabla 1.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la perspectiva de género es una cuestión transversal, presente en todos sus programas y actividades en el mundo del trabajo.

Ha adoptado una estrategia de incorporación de las cuestiones de género encaminada a rectificar efectivamente las desigualdades basadas en el sexo recogidas en sus políticas, programas y proyectos, a fin de que las personas de uno y otro sexo participen y se beneficien en pie de igualdad de las actividades de desarrollo. Como parte de esta estrategia el Director General de la OIT hizo pública en 1999 una declaración de principios en la que se ponía de relieve un compromiso firme y claro asumido al nivel más alto de la Oficina.

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).

Tabla 1. Convenios de la OIT de interés para la igualdad

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.

2. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT son adoptados por la *Conferencia Internacional del Trabajo*, que se reúne anualmente.

Las *Recomendaciones* establecen directrices generales no vinculantes, pueden ser utilizadas como fuente de inspiración o interpretación. En muchos casos complementan las disposiciones contenidas en un Convenio. Un *Convenio* es un tratado internacional abierto a la ratificación de los Estados Miembros de la OIT. Al ratificarlo se vinculan legalmente.

Fuente: (Oficina para la Igualdad de Género-OIT 2003).

Convenio	Contenido
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (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	<p>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).</p> <p>Convenio núm. 182 (1999): se insta a la acción inmediata contra las peores formas de trabajo infantil, y a tener una especial atención a las niñas.</p> <p>Recomendación 190: recalcar explícitamente a las niñas como grupo destinatario en todo plan de acción o programa de acción directa destinado a eliminar el trabajo infantil.</p>
Sobre trabajadores migrantes	<p>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.</p> <p>El 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.</p>

Fuente: OIT 2003, 2006, 2008.

Ficha 2. Principal normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a la igualdad (OIT 2006)

Principios fundamentales y derechos en el trabajo

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 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
- Resolución relativa al Trabajo Decente y la economía informal del 2002-CIT90

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.

1.3. Normativa de España y la Unión Europea

Tanto en España, como en el entorno europeo, el último cuarto del siglo XX ha sido testigo de la proliferación de normativa a favor de la igualdad en el ámbito del empleo. Respecto al Estado español, es necesario hacer referencia a la Constitución de 1978, el Estatuto de los Trabajadores y la normativa implementada desde finales de los años noventa.

1.3.1. En España

Desde la **Constitución de 1978**, la legislación exige que no existan discriminaciones entre hombres y mujeres, ni en el acceso ni en el ejercicio del empleo.

El 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”.

Es destacable también, el 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”. Este artículo establece que sea el propio Estado, el impulsor y garante de la igualdad (no sólo formal, sino de hecho) de oportunidades.

Ficha 3. Normativa española más significativa

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

Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Reconoce derechos laborales específicos para las víctimas

Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, (muestra una especial vinculación con la oferta de trabajo femenina)

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia

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

Constitución Española 1978
Artículo 9.2. Responsabilidad de garantizar la igualdad por los poderes públicos
Artículo 14. Igualdad ante la Ley

Los aspectos más significativos de esta legislación son:

Tabla 2. Normativa española más significativa

Normativa	Contenido
Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995 del 24 de marzo)	Constituye la normativa básica de los Derechos laborales en España. En él se establecen una serie de disposiciones que tienen carácter antidiscriminatorio. El artículo 4 apartado 2 del texto, desarrolla los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo, estableciendo que los trabajadores tienen derecho “c) a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo...”
Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	La ley supone una mejora en los temas relacionados con la protección de la maternidad y la conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales. Introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Se amplía el derecho a reducir la jornada y a acceder a excedencias para la atención a dependientes.

Normativa	Contenido
Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo	Muestra una especial vinculación con la oferta de trabajo femenina y su específica problemática laboral.
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género	Ha supuesto el reconocimiento de la necesidad de protección jurídica de los derechos humanos de las mujeres y la reglamentación de una situación de evidente desigualdad. Entre otras medidas se reconocen: el derecho a la víctima a la reducción del tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, a la suspensión de relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato (en estos dos últimos casos con derecho a cobrar el subsidio de desempleo). También establece un programa de reinserción laboral, con cobro de renta activa y para quienes no puedan seguir el programa, establece una ayuda económica.
Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia	Se reconoce la competencia exclusiva del Estado para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todas las personas mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	Establece los criterios clave de actuación de los poderes públicos (<i>transversalidad</i>). Pone especial atención en el ámbito laboral y en el papel de las empresas privadas (<i>planes de igualdad; prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>), estableciendo medidas en materia de contratación, de subvenciones públicas y en referencia a los consejos de administración. Incide en el ámbito de conciliación: reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es sin duda un referente imprescindible tanto respecto a los criterios de actuación de los poderes públicos como en relación al tejido empresarial, sindical, y los actores privados. Por este motivo se destacan sus elementos más significativos:

- **El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades** (Título IV), supone la incorporación de medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se establecen, entre otros: Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres (Art. 42), y la Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43), donde se establece que podrán poner en marcha medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo (Capítulo I).
- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el permiso y la prestación por maternidad y paternidad** también forman parte de la Ley (Capítulo II, Igualdad y conciliación, alude a artículo 44). Se señala en la normativa que se reconocerán “en forma que fomenten

la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. Y que “para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad”. Además se establecen los planes de igualdad de las empresas (de más de 250 personas), y otras medidas de promoción de la igualdad, como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Art. 48).

- **La igualdad en la responsabilidad social de las empresas** (Título VII), contempla la realización voluntaria de acciones que pueden ser objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Introduce (Art. 75.) **la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles**: “dichas sociedades procurarán incluir un número equilibrado de mujeres y hombres en su Consejo de administración, en un plazo de 8 años”.

Cuadro 1. Definiciones de acoso en el ámbito laboral

La Ley señala que el acoso sexual se ve como conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo. Es un abuso de autoridad.

Por su parte, el acoso por razón de sexo se utiliza para incomodar y alejar a las mujeres de trabajos o posiciones consideradas tradicionalmente “masculinas” y seguir manteniendo estos trabajos como “han sido siempre”. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, pero no para conseguir establecer relaciones sexuales y puede ser ejercido por compañeros e incluso por personal de categoría inferior.

1.3.2. En la Unión Europea

España como Estado miembro ha adaptado su legislación a la normativa comunitaria. A continuación se presentan sus componentes más significativos.

El Tratado de Roma de 1957, estableció, en el **artículo 119 el principio de igualdad de retribución, entre mujeres y hombres**, para el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

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

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 tratar de **eliminar las desigualdades y a 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 facilitarán el ejercicio de la vida profesional al sexo menos representado o a evitar-compensar desventajas en la carrera profesional (Art. 141. 4).

Los aspectos más significativos de esta normativa son:

Tabla 3. Normativa europea más significativa

Normativa	Contenido
Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres	Se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, que introduce en el Derecho comunitario el concepto de acción positiva .
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación	
Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)	
Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social	Tiene por objetivo precisar el contenido del antiguo artículo 119 del Tratado CE (nuevo artículo 141), así como el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia	Establece directrices para la evaluación de los riesgos. Prevé medidas provisionales. Contiene disposiciones particulares que regulan el trabajo nocturno, el permiso de maternidad, los exámenes prenatales, los derechos inherentes al contrato de trabajo y la protección contra los despidos discriminatorios.
Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas	Propone a los Estados miembros adoptar y/o fomentar iniciativas a fin de establecer servicios de cuidado de los niños y las niñas, prever una cierta flexibilidad en la organización de los permisos especiales, adaptar el entorno, las estructuras y la organización del trabajo y fomentar un reparto más equitativo de las responsabilidades parentales.

Normativa	Contenido
Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES	Convierte en obligatorio el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre las organizaciones interprofesionales. Se pide asimismo a los Estados miembros que prevean sanciones en caso de incumplimiento de las medidas nacionales tomadas en aplicación de la Directiva.
Tratado de la Unión Europea de Maastricht, de 9 de febrero de 1992	Artículo 6 declara que el principio de igualdad no impedirá que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
Directiva 97/80/CE y Directiva 98/52/CE, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo	Que dependerá de la parte demandada.
Artículo 141 del Tratado de Ámsterdam 1997	(Antiguo Art. 119). Igualdad de retribución no discriminatoria por razón de sexo.
Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo de 19 de julio de 2002 relativa a la lucha contra la trata de seres humanos	Se propone introducir un marco normativo común a escala europea. También es de interés la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 1996, sobre la trata de mujeres con fines de explotación sexual.
Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias	COM (1996) 67 final —no publicada en el Diario Oficial—].
Sobre el uso de fondos estructurales	Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos Estructurales [COM (2002) 748 final —no publicada en el Diario Oficial—]. Fomento de las organizaciones que trabajan en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres (2004-2006) Decisión nº 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004. EQUAL, lucha contra la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo. [C (2000)853 —Diario Oficial C 127 de 5.5.2000—]. Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS): Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006.
Ámbitos laborales específicos	Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.

Normativa	Contenido
Ámbitos laborales específicos	<p>Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999.</p> <p>Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.</p> <p>Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.</p>
Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral	Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Fuente: SCADplus <http://europa.eu/scadplus/leg/es/s02310.htm>

Como complemento al desarrollo legal, 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 ha 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.

Respecto a la cooperación para el desarrollo, la Unión tiene como especiales referentes, ya nombrados en el marco normativo:

- 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.
- 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).
- 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).

1.4. Marco institucional

Finalmente, son referentes institucionales en esta materia para ISCOD:

- Organizaciones internacionales con mandato específico para la igualdad de género:

- Agencias de la ONU con mandato específico de igualdad de género o desarrollo: UNIFEM, INSTRAW, DAW, OSAGI, UNFPA, IANWGE, Departamento inter-agencial de mujeres, paz y seguridad.
 - Unidad de las Mujeres y el Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo de la Comisión Europea (DG DEV), y Unidad de mujeres y desarrollo de Dirección General de Relaciones Exteriores de la Comisión Europea (RELEX).
 - Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE, Red para la igualdad de género del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE-GENDERNET.
 - Centros de estudios internacionales especializados en Género en Desarrollo.
- **Organizaciones nacionales prioritarias de Género en Desarrollo:**
 - AECID. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo / MAEC. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC/SECI: DGPOLDE).
 - Ministerios de la Administración del Estado con competencia en cooperación para el desarrollo, especialmente el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Igualdad.
 - 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.
- **Redes de desarrollo a las que pertenece ISCOD:**
 - Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España, y su “Grupo de Género y Desarrollo”.
 - Plataforma 2015 y más.
 - SOLIDAR (Red Europea de ONGs sociales y de justicia económica).
 - Red WIDE (Network Women in Development Europe).
 - Observatorio Social de Empresas Transnacionales Españolas.
 - Laboratorio Sindical Iberoamericano del Trabajo Autónomo y la Economía Informal.
- **Organizaciones sindicales, y las agendas sindicales específicas en materia de género:**
 - UGT. **Unión General de Trabajadores**; Secretaría para la Igualdad (Departamento Confederado de la UGT).
 - V Plan De Acción Sindical para La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007-2009).
 - ITUC/CSI. **Confederación Sindical Internacional** (antigua CIOSL-Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres); Departamento de Igualdad.
 - Programa de Acción de la CSI para lograr la igualdad de género en los sindicatos (noviembre de 2007).
 - Declaración ‘Invirtiendo en Trabajo Decente para las Mujeres’ (febrero-marzo, 2008) y Campaña mundial “Trabajo Decente, vida decente para las mujeres”, 2008-2009.
 - 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).

- **CSI-AF. Confederación Sindical Internacional de África** (tras la disolución de ORAF y la ODESTA, organizaciones regionales de las ex CIOSL y CMT respectivamente); Women's Committee (Department of Gender and Equality).
- **CSA. Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas** (antigua ORIT-Organización Regional Interamericana de Trabajadores). Comité Continental de Mujeres Trabajadoras de las Américas.
 - Plan de Trabajo del Programa de Género e Igualdad de Género 2008-2011.
- **CES. Confederación Europea de Sindicatos** (CES/ETUC en inglés)-ETUC Women's Comité.
 - Plan de igualdad de género 2003-2005.
 - Marco de acción para la igualdad de género (2005) (y los informes de seguimiento 2006, 2007, 2008 [Framework of actions on gender equality & follow-up reports]).
 - Carta sobre la transversalidad de género (Charter on gender mainstreaming) (aprobada en el 11 Congreso, 2007).
 - Diálogo social e igualdad de género: Marco de acción para el Diálogo social en Europa (en especial el Acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo 2008; y el Acuerdo sobre la baja parental).
- **UNI. Global Union Network Internacional**-UNI's Department of Equal Opportunities (UNI Women, Grupo de interés sobre Mujeres Trabajadoras).
 - UNI. Europe. "UNI europa working group on women's representation".
 - UNI. Union Network Internacional Américas (UNI Women, Grupo de interés sobre Mujeres Trabajadoras).
 - UNI. Union Network Internacional África (UNI Women, Grupo de interés sobre Mujeres Trabajadoras).
- **OIT. Organización Internacional del Trabajo; Oficina para la Igualdad de Género:**
 - 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. 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 Infocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo.
 - Campaña 2008-2009 "La igualdad de género en el corazón del Trabajo Decente".

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

2.1. Introducción

La división sexual del trabajo, producto del “sistema sexo-género”, ha determinado a través de su construcción histórica, los papeles, las responsabilidades y los espacios sociales diferenciados que corresponden a las mujeres y a los hombres.

Esta división es injusta.

El **género es un factor de desigualdad** que afecta a hombres y a mujeres, si bien estas últimas son las que se encuentran en una posición de subordinación debida a una discriminación histórica.

Las mujeres enfrentan barreras que las frenan incluso para el acceso mismo al ejercicio de la actividad económica, y para trabajar en determinadas actividades y sectores.

Las mujeres padecen discriminaciones directas e indirectas en sus lugares de trabajo que afectan gravemente a sus condiciones laborales. Por su parte, los hombres aspiran cada vez más al reconocimiento de sus derechos como trabajadores con responsabilidades familiares, incluida la licencia por paternidad, y también enfrentan estereotipos sexistas que afectan en ocasiones a su desarrollo profesional.

Cuadro 2. El sistema sexo-género

El “sistema sexo-género” es un componente de la estructura social. El género es la interpretación cultural del sexo de pertenencia. Es lo que dota de sentido a lo masculino y a lo femenino. Se puede identificar “el género” como una categoría para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales, que siempre variarán de una sociedad a otra.

“El concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. [...] La identidad de las personas y su posicionamiento social, provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad y a la “femineidad”, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas”

(Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES) 2007.)

Si la interpretación de estas diferencias está sometida a una valoración jerarquizada, se transforma en **desigualdades injustas**. Al sistema de organización social basado en la dominación masculina sobre las mujeres se le ha denominado **patriarcado**.

Del mismo modo, no hay que olvidar que hay otros factores que influyen en la situación de hombres y mujeres y que se deben analizar en su relación con el género: pertenencia a una etnia concreta, el origen geográfico, la orientación sexual, tener alguna discapacidad, ser población ex reclusa o ex toxicómana, tener el VIH, la religión y creencias, y la edad.

De este modo, se debe tener en cuenta que hay **mujeres en especial dificultad o de pertenencia a grupos especialmente vulnerables**; que fundamentalmente son:

Ficha 4. Mujeres y niñas en mayor situación de discriminación

Doble o triple discriminación	Condiciones de mayor vulnerabilidad y discriminación	Situaciones de extrema dificultad
Discriminadas por diversidad de cultura, raza y etnia	Campesinas	Situación de pobreza extrema
Discriminadas por orientación sexual	Emigrantes urbanas e internacionales	Situación de desastres naturales
Jóvenes y ancianas Discapacitadas	Trabajadoras del hogar (remuneradas y no remuneradas)	Situación de conflicto armado, desplazadas o refugiadas
Con Sida y otras ETS o enfermedades graves. Las niñas	Trabajadoras en la economía informal	Víctimas de trata y explotación sexual

Modificado de: DGPOLDE-MAEC 2007, 65.

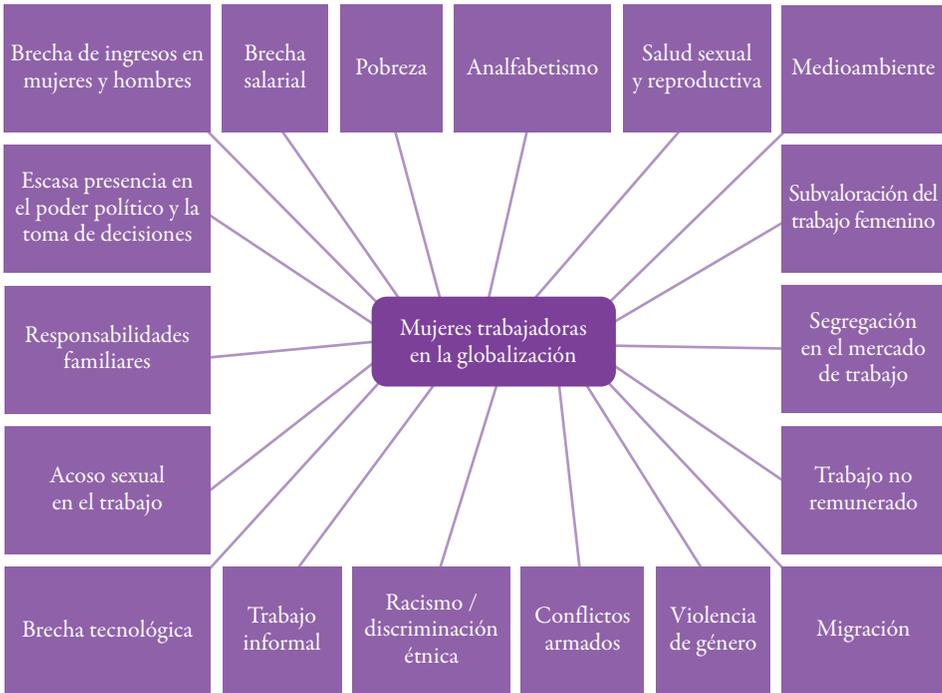
En relación con la edad, es necesario recalcar que **las niñas son más vulnerables al trabajo infantil** que los varones. Las niñas están más expuestas a: comenzar a trabajar a una edad más temprana; recibir una remuneración inferior por el mismo tipo de trabajo; estar concentradas en sectores y en áreas caracterizadas por baja remuneración y horarios prolongados; trabajar en sectores clandestinos o sin regular, como el trabajo de ámbito familiar sin remunerar o el servicio doméstico, a raíz de lo cual quedan más expuestas a la explotación y los malos tratos; ser objeto de abuso sexual, y de malos tratos físicos y psicológicos; ser objeto de la trata de seres humanos, en particular, con fines de explotación sexual; ser excluidas de la educación, desde un principio o una vez han concluido su educación elemental; quedar a cargo de las tareas del hogar; cargar con la triple responsabilidad de las tareas del hogar, los deberes escolares y el trabajo fuera de la casa (Oficina para la Igualdad de Género-OIT 2008, 203).

En este sentido, la Recomendación núm. 111 de la OIT, recuerda que “La generalización de la enseñanza primaria constituye uno de los elementos fundamentales de una política de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”. Tal y como se manifiesta en el Informe de “Acciones sindicales para la promoción de un Trabajo Decente para las mujeres” (Sepúlveda Malbrán, J.M. [ed.] 2004, 35), resulta obvio determinar, que un deficiente acceso a la educación básica limitará la empleabilidad futura de las mujeres”.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

Hoy día es posible identificar las brechas de la desigualdad de género, gracias a que algunas fuentes de información están desagregadas por sexo. Esto es un criterio imprescindible por el que podemos establecer diferencias y comparaciones. Lamentablemente, muchas de las fuentes, entre ellas las relativas al mundo del trabajo y de las organizaciones sindicales carecen de la aplicación de la perspectiva de género. Esta es la razón por la que la propia Estrategia de Género de la Cooperación Española señala que: “los datos reflejan la punta del iceberg de la situación real de discriminación contra las mujeres en el mundo”.

Algunas cuestiones clave en las que inciden los diagnósticos sobre la situación de las mujeres son:



Ampliado y modificado de M. Tomei en Sepúlveda Malbrán, J.M. (ed.) 2004, 24.

2.2. Panorama actual

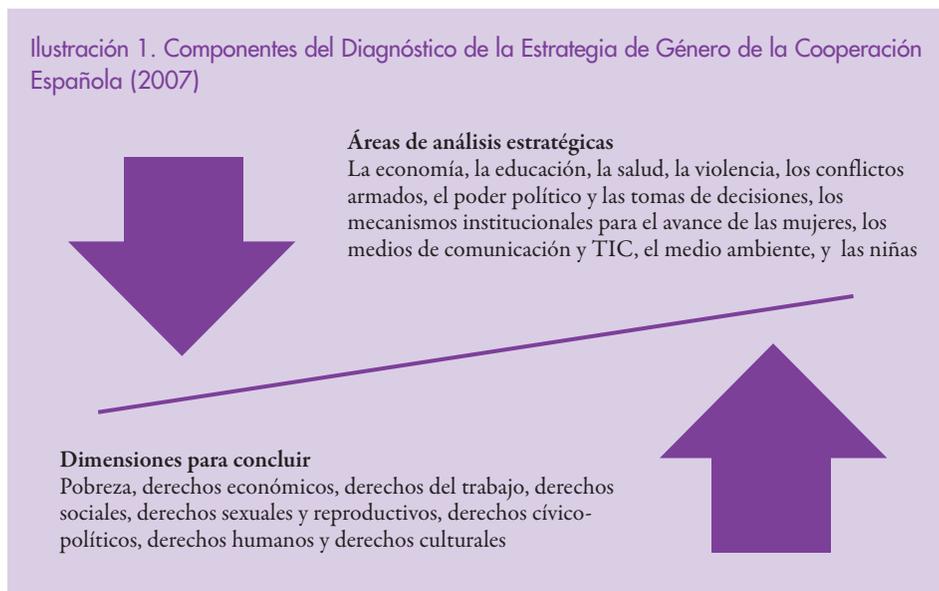
Respecto al panorama actual, **ISCOD asume y adopta las conclusiones de los diagnósticos realizados por las principales instituciones** que conforman el marco de referencia de su Estrategia de Género.

En esta línea, para la Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007) **son de especial relevancia las siguientes áreas temáticas:** la economía, la educación, la salud, la violencia, los conflictos armados, el poder político y la tomas de decisiones, los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, los medios de comunicación y TIC, el medio ambiente, y las niñas.

Se trata de áreas de análisis priorizadas a partir de objetivos estratégicos de ODM, la Plataforma para la Acción de Beijing, “y los puntos todavía pendientes de cumplir en la aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) a nivel mundial”. Supone enfocar los diagnósticos respecto al cumplimiento de los ODM en cuanto a género: pobreza, educación, salud o medio ambiente (con los que coincide la Plataforma). Complementándose con otras áreas que Beijing delimita como objetivos estratégicos para reducir las desigualdades de género: lo económico, violencia de género, derechos civiles y políticos, sexuales y culturales, crisis humanitarias y conflictos armados (DGPOLDE-MAEC 2007, 11).

El análisis de las anteriores áreas permite extraer unas conclusiones generales sobre la situación de las mujeres respecto a 8 dimensiones: pobreza, derechos económicos, derechos del trabajo, derechos sociales, derechos sexuales y reproductivos, derechos cívico-políticos, derechos humanos (violencia, conflictos armados, crisis humanitarias) y derechos culturales.

Ilustración 1. Componentes del Diagnóstico de la Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007)



Dado el objeto de intervención de ISCOD, todas las áreas que señala el diagnóstico de la Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007) son importantes. Son además especialmente significativas, aquellas que hacen referencia a los derechos económicos y los derechos del trabajo, por este motivo serán exploradas más detenidamente.

2.2.1. Situación social de las mujeres

Respecto a las dimensiones anteriores, las conclusiones identificadas en la Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007) respecto a la situación de mujeres y niñas, pueden resumirse en:

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

Dimensión	Contenido
Pobreza	<ul style="list-style-type: none">• Está relacionada con la discriminación que viven en el libre acceso y ejercicio de sus derechos económicos, lo que repercute en su autonomía, limita sus opciones vitales y laborales, y condiciona su presencia mayoritaria bajo la línea de la pobreza. Hay una feminización de la pobreza a nivel mundial.• Cronicidad de la pobreza entre las mujeres.• Múltiple discriminación por razón de género y ausencia de poderes en el reconocimiento y ejercicio de su ciudadanía.
Derechos sociales	<ul style="list-style-type: none">• Educación-Analfabetismo: hay casi dos veces más mujeres analfabetas que hombres (FNUAP, 2005). Más de 115 millones de niñas y niños tienen negado el acceso a la educación primaria. El 65% de estudiantes que no acuden a la escuela, a nivel mundial, son niñas y el 83% de estas se encuentra en África Subsahariana, Asia del sur y oriental y Pacífico (INSTRAW 2005).• Limitaciones para el acceso, permanencia y finalización de la educación primaria de las niñas: dificultades para permanecer y finalizar los estudios, debido a las cargas de trabajo doméstico que realizan, determinadas de forma negativa por su condición sexual discriminada. En conjunto, el 85% de los niños varones termina la educación primaria, mientras que en el caso de las niñas, desciende al 75% (PNUD, 2005). La brecha de género aumenta según se asciende en los tramos del sistema educativo.• Los sistemas educativos son sexistas en la mayoría de los países; sus contenidos reproducen, transfieren y refuerzan aprendizajes sexistas y relaciones de género discriminadoras. Lo que tiene su implicación en la segregación en la formación profesional.• Tienen que superar barreras de violencia de género, acoso y exclusión en todo el ciclo educativo.
Derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos	<ul style="list-style-type: none">• Repercusión en su posición social y vital.• La salud es abordada y visibilizada en función de su papel reproductor y maternal, para procrear y criar a su descendencia, ignorando otros aspectos relacionados con sus diferencias de género y su autonomía como personas en cuanto a su sexualidad.• Situación utilitarista de políticas demográficas mundiales y locales, limitando sus derechos y su capacidad de toma de decisiones sobre ella.• Producen secuelas físicas y psicológicas graves, consecuencia de sistemas de salud patriarcales. Los trastornos de la salud reproductiva son las principales causas de enfermedad y muerte en todo el mundo, siendo más vulnerables las adolescentes (FNUAP, 2005).• Feminización del VIH/Sida.• Las mujeres con su rol social de cuidadoras, se hacen cargo de la salud de las personas que de ellas dependen, como trabajo no valorado, invisibilizado, no remunerado o poco remunerado, y sin un soporte reconocido de formación regulada. Cubren de manera subsidiaria responsabilidades de los Estados.• A mayor nivel educativo de las mujeres mayor es la reducción de la mortalidad materna e infantil, el acceso a servicios y la adquisición de herramientas para afrontar y reducir la violencia de género.

Dimensión	Contenido
Derechos Cívico-políticos	<ul style="list-style-type: none"> • El ejercicio del derecho de ciudadanía se ve muy limitado por la propia condición y posición de discriminación. Es mayoritariamente social y excepcionalmente política. • La representación política de las mujeres es todavía simbólica. • La inclusión de temas de género como prioridad en las agendas políticas nacionales no tiene la completa investidura de poder (reconocimiento). • Muchas de las estructuras “de igualdad” no cuentan con un grado de institucionalidad relevante, o con una voluntad política real, lo que se refleja en recursos humanos y económicos insuficientes para hacer efectiva su función.
Derechos humanos: violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • Es la violación a los Derechos Humanos más generalizada, socialmente la más tolerada, y ejercida con gran impunidad legal contra las niñas, las jóvenes y las mujeres en general. • Tiene profundas raíces en las discriminaciones de género para el control y uso del cuerpo de las mujeres como mercancía y objeto de vejación lo que evidencia que ellas no son consideradas sujetos de derecho ni de respeto. • Tiene carácter mundial y múltiples formas de manifestarse, incluyendo: la violencia doméstica, las formas de maltrato sexual o psicológico (en el ámbito privado, laboral y público); las prácticas nocivas (la mutilación genital femenina, los asesinatos perpetuados para “restaurar la honra” o castigos por adulterio). Abarca la selección prenatal en función del sexo del feto, el infanticidio femenino y el feminicidio. También el tráfico, la trata de mujeres y niñas asociada a la pobreza y a los flujos migratorios con el aumento del comercio sexual globalizado, conlleva altas cuotas de violencia y explotación sexual de las mujeres. • La violencia de género refleja la gravedad de la discriminación de las mujeres y refuerza simultáneamente la inequidad de género. • Ser mujer joven es un factor de riesgo. • Los sistemas legales y de justicia nacionales son muy débiles o inexistentes, y en los casos en que las mujeres se ven amparadas por leyes y programas contra cualquier expresión de la violencia de género, encuentran serias dificultades para ser atendidas debidamente por las fuerzas de seguridad del Estado, y para la aplicación real de la legislación internacional y nacional en los tribunales. • Existe poca justicia en los sistemas políticos y sociales contra la violencia machista.
Derechos humanos: crisis humanitarias y procesos de construcción de la paz	<ul style="list-style-type: none"> • La ayuda humanitaria no contempla el enfoque de género, y las desigualdades previas se ven agravadas por la crisis, ocultando bajo las carencias básicas familiares las necesidades específicas de las mujeres afectadas, al excluirlas de la toma de decisiones para la organización de la ayuda y la reconstrucción posterior al desastre. • El 80% de personas refugiadas o internamente desplazadas son mujeres, niñas y niños (FNUAP, 2005). • Después de una guerra o un desastre, se desintegran los sistemas educativos y de salud, aumenta la violencia por motivos de género, se propagan las epidemias y el VIH/Sida, y suelen aumentar pronunciadamente las tasas de mortalidad, tanto de mujeres, como de niños y niñas menores de un año.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

Dimensión	Contenido
	<ul style="list-style-type: none">• En los conflictos armados, las situaciones de discriminación de las mujeres se recrudecen y la violencia de género se ve exacerbada en cifras y consecuencias graves para las mujeres. Sufren mayor represión, asesinatos, agresiones, violaciones y explotación sexual, por razón de su sexo.• Las mujeres mantienen en general una posición activa frente a las negociaciones o reivindicaciones de paz, y favorecen el sostenimiento económico, social, familiar y cultural, además de generar redes de solidaridad y reconstrucción, que en muchos casos son invisibilizadas e infrautilizadas una vez superados los conflictos. Las organizaciones de mujeres son catalizadoras y constructoras de la paz, y mantienen frágiles pero efectivos sistemas de economía de subsistencia.
Derechos culturales	<ul style="list-style-type: none">• A menudo son consideradas como emblemas o portadoras simbólicas de su cultura. Como resultado de ello, se han producido nuevas formas de politización de las nociones de cultura y de relaciones entre los sexos, que afecta a los derechos de las mujeres, así como al lugar que ocupa la cultura en el desarrollo (UNESCO, 1996).• Suelen ser las que preservan importantes elementos de la diversidad cultural, como las artesanías, las manifestaciones culturales, los saberes ancestrales vinculados a la salud, las tradiciones y los valores espirituales.• Sin embargo, la lucha por la preservación de culturas, oculta la discriminación de las mujeres generalizada en todas las regiones del mundo, argumentando relaciones históricas e idílicas de complementariedad y respeto en las relaciones de género de sus culturas, difíciles de comprobar en la actualidad.• El androcentrismo occidental ha discriminado históricamente a las mujeres, a las otras razas, a las otras etnias o a otras orientaciones sexuales diferentes de la heterosexual. Las mujeres de los países en desarrollo son las que sufren dobles y múltiples discriminaciones.• La igualdad de género en el desarrollo incluyen el respeto a la diversidad como un derecho de las razas, etnias, orientaciones sexuales y culturas y, en definitiva, a poder elegir cualquier tipo de identidad diferente, sea construida o asignada.

Fuente: Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007; pp. 12-19).

2.2.2. Situación sobre sus derechos económicos y derechos del trabajo

En cuanto a **los derechos económicos de las mujeres**, las mujeres tienen pocas posibilidades de participar en los espacios de toma de decisiones políticas sobre protección ambiental y derechos económicos. Además tienen grandes limitaciones (o falta de derechos reconocidos) para acceder a la propiedad privada, a la herencia, a la tierra y al control de los recursos, con escaso acceso a créditos y a otros servicios financieros y no financieros (DGPOLDE-MAEC 2007, 12). A esto se le ha de sumar sus responsabilidades en el ámbito reproductivo y de cuidado de la familia, que como se señalaba en la Introducción a este capítulo, están infravaloradas e invisibilizadas.

Estas responsabilidades las sitúan como, “cuidadoras de la seguridad física, económica y de la salud de las personas dependientes de ellas”, y también como generadoras de “alternativas de lucha contra el hambre contribuyendo a la seguridad alimentaria familiar y de sus comunidades”.

Son las mayores productoras agrícolas; “En su relación cotidiana con los recursos naturales, 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” (DGPOLDE-MAEC 2007, 13).

Como señala la Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007), “la discriminación que viven en el libre acceso y ejercicio de sus derechos económicos, repercute en su autonomía, limita sus opciones vitales y laborales, y condiciona su presencia mayoritaria bajo la línea de la pobreza”. En este contexto, **la situación de las mujeres en cuanto al ejercicio de los derechos del trabajo es de grave discriminación.**

Un elemento diferenciador de mujeres y hombres es sin duda la **asignación de las tareas reproductivas prácticamente en exclusividad a las mujeres** (los cuidados y las tareas del hogar). Esta actividad y su aporte a la sociedad permanecen invisibilizados. Tal y como es señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, “el creciente número de hogares a cargo de una mujer, junto con el limitado acceso de la mujer al trabajo productivo y a los planes de seguridad social, es una de las principales causas de la ‘feminización de la pobreza’” (OIT 2008, 196).

La Organización de Naciones Unidas advierte que “las desigualdades económicas que afectan a las mujeres reducen la capacidad de las mujeres para actuar y tomar decisiones, e incrementan su vulnerabilidad a la violencia. Pueden encontrarse en los niveles local y nacional, y mundial. Estas desigualdades afectan a las mujeres y su discriminación en el empleo, los salarios, el acceso a otros recursos económicos y la falta de independencia económica” (DAW-ONU 2006).

Cuadro 3. Trabajo Decente

Aquel que cumple los estándares laborales internacionales, entre los que figura la eliminación de la discriminación, de manera que se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esos estándares, se han violado los derechos humanos del trabajador o trabajadora, y no existe trabajo libre, propiamente dicho. Es un objetivo de la OIT y a la vez un programa transversal de la organización, con 4 objetivos estratégicos:

- **Objetivo 1:** Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible.
- **Objetivo 2:** Adoptar y ampliar medidas de Protección Social-Seguridad Social como derecho de los trabajadores, que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.
- **Objetivo 3:** Promover el Diálogo Social y el Tripartismo como los métodos más apropiados para traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico.
- **Objetivo 4:** Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia no sólo como derechos sino también como condiciones propicias y necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos.

La OIT estima que el Trabajo Decente es fundamental para hacer realidad los Objetivos de Desarrollo del Milenio y erradicar la pobreza.

Oficina para la Igualdad de Género 2008.

3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU. Convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores (modelo tripartito) de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el Trabajo Decente en el mundo. Fuente: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

No hay que perder de vista el hecho de que muchas de las barreras en el ámbito laboral provienen de esferas donde las instituciones con competencias en materia de empleo parecen desinhibirse o autoexcluirse, como son:

- un desequilibrado reparto de las responsabilidades familiares que ha de corregirse, el déficit de servicios de atención a personas dependientes;
- estereotipos y prejuicios sociales basados en creencias sexistas;
- “elecciones” de campos de estudio todavía sesgadas desde la perspectiva de género hacia ámbitos feminizados/masculinizados;
- políticas inadecuadas de infraestructuras de transporte que faciliten los desplazamientos a los focos de trabajo.

Es importante tener en cuenta que, “cuando se contabiliza el trabajo no remunerado, se reducen las diferencias en las contribuciones de los hombres, las mujeres y los niños a la economía familiar” (Oficina para la Igualdad de Género-OIT 2008, 205).

En esta línea, en la Recomendación núm. 165 de la OIT relativa a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, se recomienda que las autoridades nacionales competentes promuevan todas las acciones públicas y privadas posibles a fin de aligerar la carga que suponen las responsabilidades familiares, con inclusión de servicios suficientes y asequibles de ayuda doméstica y prestación de cuidados familiares.

Dentro de lo formalmente productivo encontramos a ambos sexos, aunque en condiciones bien diferenciadas.

Un componente de la división sexual del trabajo es su reflejo en **los papeles que tienen hombres y mujeres en la economía —formal e informal—, y su posición en los mercados de trabajo.**

El mercado de trabajo tiene una fuerte segregación por sexo (vertical y horizontal); “aquellos trabajos que son considerados “femeninos” vinculados a los servicios, al cuidado, a la salud o a la educación, están peor retribuidos y son subvalorados por el mercado laboral y en la sociedad” (DGPOLDE-MAEC 2007, 14).

Es más, “en los casos en que el trabajo reproductivo es considerado productivo y se remunera, lo llevan a cabo fundamentalmente las mujeres: un ejemplo son las trabajadoras del hogar, que tienen escasa valoración social y son vulnerables frente al ejercicio de los derechos económicos, laborales y humanos en general” (DGPOLDE-MAEC 2007, 14).

Desde ISCOD señalamos que el modelo de **globalización neoliberal** ha agrandado la brecha de la pobreza en el mundo, especialmente en los países menos desarrollados, con recursos y estructuras económicas y sociales más débiles. Se han sucedido las privatizaciones de servicios públicos, reorganizaciones empresariales, deslocalizaciones y recolocaciones industriales en diferentes lugares con desregulaciones, subcontrataciones y precarias condiciones de trabajo, ejerciendo un

Cuadro 4. La globalización afecta diferente a hombres y a mujeres

El hecho de que las mujeres sean responsables del trabajo de cuidado de la familia, las lleva a tener que intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución de los servicios sociales, producto de la caída del gasto público. Los cambios en la asignación de recursos y los aumentos de productividad que se supone ocurren en los programas de ajuste, no toman en cuenta la transferencia de costos desde el mercado a los hogares.

Sepúlveda Malbrán, J.M. (ed.) 2004, 24.

auténtico chantaje sobre el empleo, los salarios y los derechos laborales y sindicales, vulnerando reiteradamente las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT (ISCO 2009, 4). Además, el tema de género no es una prioridad generalizada en el comercio multinacional, y las medidas económicas y políticas de ajuste estructural han contribuido a la feminización de la pobreza y a la sobrecarga de sus responsabilidades (DGPOLDE-MAEC 2007, 15).

De acuerdo con Manuela Tomei (2004), el proceso de **globalización** ha tenido como uno de sus efectos la transformación del sistema internacional de producción, “en donde se han creado o reeditado viejas formas de organización flexible del trabajo, en un contexto estructural de transformación del mercado de trabajo, que determina la existencia de nuevas relaciones laborales, representa un desafío para las Centrales y Confederaciones”. Una de los elementos clave para comprender el “Trabajo Decente” es precisamente la incapacidad del “libre mercado” para proporcionarlo.

Además, estamos ante un **contexto de vulnerabilidad y cambio enmarcado en la crisis financiera y económica mundial** desde finales del año 2008. Tal y como manifiesta la Confederación Sindical Internacional, esto tiene un mayor impacto en las mujeres:

“El impacto que la crisis económica supone para la situación de las mujeres en el mercado de trabajo suele ser mayor en los países en desarrollo que en las zonas del mundo económicamente más desarrolladas. Es bien sabido que en los países desarrollados las consecuencias negativas de las recesiones son mayores en los niveles de empleo [formal] de los hombres que en los de las mujeres, mientras que en los países en desarrollo las mujeres trabajadoras [formales] son más propensas a ser despedidas que los hombres. Según los investigadores esto es en parte debido a las estructuras de empleo de género y producción y, en parte, a los valores socio-culturales que predominan en cada país. La creencia de que el hombre es el que mantiene a la familia sigue siendo un estereotipo generalizado, más en los países en desarrollo que en los países desarrollados, y la actitud de los empleadores de considerar a las mujeres como ‘asalariadas secundarias.’”

(Confederación Sindical Internacional CSI 2008, 36-37). *Los paréntesis son nuestros*

Como señalaba la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (actual CSI), “en tiempos económicos turbulentos la libertad sindical corre peligro; sobran los ejemplos de formas directas o más sutiles de violación de los derechos sindicales y se sabe positivamente que tales violaciones de derechos tienden a ser más graves para las mujeres que para los hombres” (OIT-CIOSL 1999).

Con independencia de la crisis actual, **la situación de discriminación en el trabajo de las mujeres** es generalizada:

“A pesar de los avances considerables alcanzados para extender los derechos de la mujer y para reconocer su presencia en el mercado laboral, las mujeres continúan confinadas en una posición mucho más vulnerable que sus homólogos masculinos: sus empleos siguen concentrados en el trabajo no estructurado y de escasa calificación, y con ingresos o prestaciones de seguridad social insuficientes como para permitirles vivir con independencia. La participación de las mujeres en puestos directivos de alta dirección y de toma de decisiones es muy limitada.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

En la mayoría de las sociedades continúan prevaleciendo como modelo las funciones tradicionales del hombre como sostén de la familia, a pesar de que las estructuras familiares han evolucionado y que proliferan las familias encabezadas por mujeres quienes son la única fuente de ingresos de las mismas.

Es obvio que aún queda mucho por hacer para conseguir la igualdad de género tanto en el marco jurídico como en la práctica.”

(Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, 2003, viii)

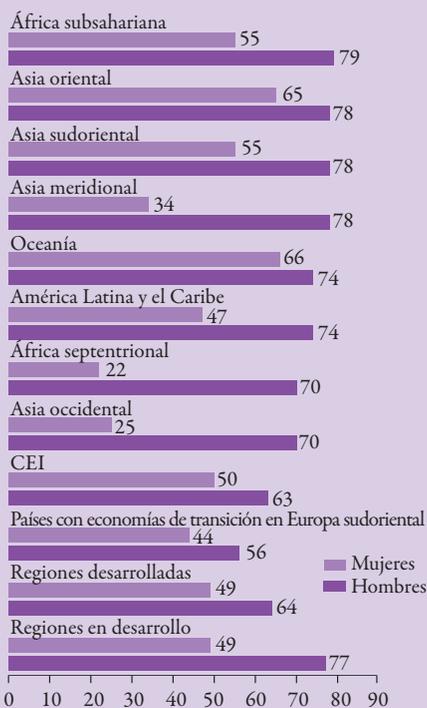
Cuadro 5. Brecha salarial de género

Eurostat la define como “la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres”.

Zona	País encuestado	Media de la brecha salarial (%)
Europa	DE Alemania	20,4
	DK Dinamarca	12,1
	ES España	23,0
	SE Suecia	12,5
	PL Polonia	22,1
	NL Países Bajos	17,7
	IT Italia	17,3
	FI Finlandia	19,6
	HU Hungría	18,3
	América	USA
MX México		36,1
PY Paraguay		11,1
AR Argentina		29,0
BR Brasil		38,5
CL Chile		17,0
África	ZA Sudáfrica	33,5
Asia	KR Corea, Rep.	24,0
	RUF Rusa	13,8
	IN India	29,4

Fuente: EUROSTAT.

Ilustración 2. Proporción de población según sexo en edad de trabajar que se encuentra empleada (2007), porcentajes



Fuente: Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2008. ONU.

En este sentido, la propia Estrategia de Género de la Cooperación Española (2007, 13-15) advierte respecto a la situación de las mujeres en el trabajo productivo que:

“Aunque las mujeres se han incorporado masivamente al mundo laboral en las últimas décadas, pero sufren una grave discriminación en cuanto a acceso, condiciones y oportunidades en el trabajo en comparación con los hombres.

Están sobre-representadas en la economía informal, con ausencia de protección y seguridad social, en negocios de subsistencia de poca rentabilidad, y en autoempleo.

Trabajan más horas que los hombres en todo el mundo. Ejercen dobles y triples jornadas laborales al tener que compatibilizar el trabajo del hogar y del cuidado familiar, finalizada la jornada laboral reglada.

Las mujeres acceden a trabajos de tiempo parcial y temporales, y están sumidas en la precariedad laboral, al ser estos, empleos de menor remuneración, responsabilidad, prestigio y valoración social. Ocupan peores puestos de trabajo que los hombres en todos los países del mundo.

Sufren mayores tasas de desempleo que los hombres, mayor inestabilidad y posibilidades de continuidad en la carrera profesional, por su vinculación al rol reproductor y a las limitaciones y requerimientos que conlleva el cuidado de personas dependientes de ellas.

Sufren inseguridad, violencia y acoso sexual y laboral en sus lugares de trabajo, relacionados con su posición y condiciones de discriminación y desvalorización social como mujeres y como madres.

Las migraciones reproducen los roles femeninos: las mujeres emigran para superar la pobreza y garantizar la seguridad económica de sus familias. Suelen incorporarse a trabajos de servicios, y en hogares de terceros, como trabajadoras del hogar o cuidadoras de enfermos, niños y niñas, retomando su rol tradicional en los países receptores. Además, la migración está favoreciendo la trata y explotación sexual de las mujeres por las redes internacionales de comercio sexual, situándolas en las peores formas de discriminación y vulnerabilidad de sus derechos en el mundo actual.”

En esta línea el informe sobre Tendencias Mundiales sobre el Empleo de las Mujeres (OIT 2008), enfatiza que las mujeres trabajadoras han aumentado: un aumento de 200 millones de mujeres o de 18,4 por ciento durante una década (en 2007 trabajaban 1.200 millones de mujeres en todo el mundo). Sin embargo, alerta que, durante ese periodo también aumentó el número de mujeres desempleadas de 70,2 a 81,6 millones, y en 2007 las mujeres aún tenían más posibilidades que los hombres de encontrarse sin empleo.

Además, tampoco ha habido mejoras cualitativas: “la calidad de los puestos de trabajo que tienen las mujeres, especialmente en países en desarrollo, es tan mala como la atención que se presta a su derecho de sindicación para que puedan defenderse mejor” (OIT-CIOSL 1999).

Como se señala desde la OIT y la Unión General de Trabajadores (UGT), y desde el propio ISCOD, **el trabajo remunerado es crucial para el bienestar de las personas.**

Además de proporcionar ingresos, “allana el camino hacia el progreso social y económico, y mejora la situación individual, familiar y comunitaria”. Pero para que esto sea así, debe de tratarse de un “**Trabajo Decente**”, por ello uno de los fines de toda acción sindical es tratar de fomentar “que las personas de uno y otro sexo lleguen a la meta de un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad”.

Respecto a la remuneración por el trabajo realizado, de acuerdo con el Diagnóstico de sobre “(Des)igualdad de género en el mercado laboral”, de la Confederación Sindical Internacional (CSI 2009), globalmente, la media de la **brecha salarial de género** es del 22,4%:

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

“En la mayoría de los países, la brecha salarial de género se ensancha con la edad. Y, contrariamente a lo que se pudiera asumir, cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la brecha, lo cual quizás se deba a cierta discriminación en el lugar de trabajo, a la segregación profesional o a que una proporción mayor de mujeres que de hombres trabaja a tiempo parcial (a menudo con salarios más bajos) o por debajo de su nivel educativo, por verse obligadas en muchos casos a combinar el trabajo con las responsabilidades familiares. También podría estar relacionado con el tipo de trabajo que realizan hombres y mujeres (segregación profesional). Asimismo, parte de las mujeres con un alto nivel educativo podrían estar desempeñando un trabajo menos cualificado a causa de sus compromisos familiares. Los acuerdos negociados colectivamente en el lugar de trabajo también reducen la brecha en la mayoría de los países. Los datos recopilados por WageIndicator (una encuesta salarial⁴) indican que la afiliación sindical tiene una influencia positiva sobre la brecha salarial de género, a excepción de Finlandia.”

2.2.3. Situación de las mujeres en lo sindical

Finalmente, respecto a los derechos del trabajo y como una de las características que hace al trabajo “decente”, es imprescindible subrayar que, **la asociación de los y las trabajadoras en sindicatos** no es un derecho garantizado en todos los países. De acuerdo con el “Informe Anual sobre la Violación de los Derechos sindicales” (CSI 2008):

“En demasiados países del mundo entero los sindicatos siguen estando prohibidos, o se restringen considerablemente sus actividades en determinados sectores. Funcionarios públicos, trabajadores agrícolas, trabajadores de la salud, docentes y periodistas figuran entre las principales víctimas de estas situaciones. A este respecto, las condiciones se han deteriorado aún más en países como Pakistán, Camboya, Etiopía, Guatemala, Ecuador y Perú. Además, los gobiernos muchas veces usan y abusan del concepto de “servicios esenciales” para denegar el derecho de huelga, de negociación colectiva e incluso de sindicalización a categorías de trabajadores/as cuyos derechos sindicales básicos están reconocidos en base a convenios internacionales. Es el caso de países como Serbia, Turquía, Sudáfrica, Pakistán, Ghana y Kenya.

El pluralismo sindical y el derecho de los trabajadores y trabajadoras a establecer los sindicatos de su elección siguen siendo denegados en muchos países, particularmente en Asia (China, Corea del Norte, Laos, Vietnam) así como en Oriente Medio y los Estados del Golfo (Irán, Iraq, Siria, Egipto, Jordania, Kuwait, Yemen).

Las Zonas Francas Industriales siguen siendo un área restringida para los sindicalistas en muchos países. La falta de aplicación de la legislación laboral, la denegación de los derechos sindicales y de otros derechos básicos de los trabajadores, despidos de activistas, discriminación y prácticas intimidatorias siguen siendo la norma más que la excepción, por ejemplo, en Honduras, Pakistán, Bangladesh y Guatemala.

4. Los países que aparecen en este informe (el número total de respuestas en cada país se especifica entre paréntesis) son: Alemania (49.018), Argentina (21.074), Bélgica (14.253), Brasil (35.152), Chile (945), Colombia (460), Dinamarca (1.083), España (11.896), Estados Unidos (2.299), Federación Rusa (961), Finlandia (13.060), Francia (132), Guatemala (143), Hungría (2.269), India (4.608), Italia (533), México (8.437), Países Bajos (79.588), Paraguay (441), Polonia (6.974), Reino Unido (18.338), República de Corea (7.288), Sudáfrica (9.041) y Suecia (2.643).

Las consecuencias más trágicas de las acciones antisindicales siguen siendo el alarmante número de asesinatos, secuestros, arrestos y encarcelamientos, así como los actos de discriminación e intimidación contra sindicalistas, que no han cedido en intensidad durante 2007. La lista de los peores países en términos de violencia antisindical y de represión se alarga en lugar de reducirse. A casos ya notorios como Colombia, Birmania, Belarús, Sudán, Swazilandia y Filipinas se suman ahora Zimbabwe, Guinea, Pakistán, Nepal y Honduras, donde se han intensificado aún más que en 2007 graves y persistentes violaciones.

El récord más terrorífico sigue correspondiéndole a Colombia donde, en 2007, fueron asesinados otros 39 sindicalistas en condiciones de persistente impunidad.”

(Confederación Sindical Internacional 2008 bis)

La afiliación femenina de los sindicatos ha aumentando principalmente porque muchas mujeres se suman a la mano de obra o porque se realizan campañas publicitarias o de sindicación específicamente apuntadas a ellas, a pesar de ello sigue habiendo menos afiliadas que afiliados (OIT-CIOSL 1999)⁵. La participación de la mujer en el campo laboral no es equivalente de la **participación de las mujeres en las organizaciones sindicales**. Algunos factores (Sepúlveda, 2004; OIT-CIOSL 1999) que determinan este hecho son:

- Desconocimiento de la existencia de derechos fundamentales en el trabajo y los relativos a las mujeres.
- Desconocimiento sobre en qué puede ayudarles el sindicato.
- La violencia y represión antisindicales que ocurren en numerosos sectores y países. Lo que incluye las represalias de empleadores, y la propia imagen negativa de los sindicatos promovida por muchos medios de comunicación. En algunos casos existen obstáculos legales a la sindicación.
- Una gran mayoría de la mano de obra en los sectores débilmente sindicalizados son mujeres, como es el caso en las zonas francas y maquilas, en el sector informal urbano y rural, entre los trabajadores migrantes y en ciertas zonas y ocupaciones (las empresas domésticas de servicios y costura) lo mismo que en el trabajo a domicilio. Las mujeres se encuentran en mayor cantidad en sectores de una reconocida actitud antisindical. Además las formas atípicas de trabajo resultan difíciles de localizar y de sindicarse.
- Las responsabilidades de las trabajadoras en el contexto del trabajo el hogar, el cuidado de los hijos, que impiden a la mujer moverse con entera libertad y disponer de tiempo. A veces se da la oposición directa del esposo. En algunos casos se puede hablar de normas y obstáculos religiosos/culturales.
- Los sindicatos son poco sensibles a las necesidades especiales de las trabajadoras.
- Las prácticas machistas y discriminatorias en las mismas organizaciones sindicales, incluyendo el acoso sexual, que desmotiva la participación de las mujeres. Lo que incluye una cultura

5. En el sondeo realizado por la OIT-CIOSL, la principal fuente de información fueron cuestionarios especialmente preparados que se remitieron a todas las afiliadas de la CIOSL y a los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) a finales de 1998. Se recibió un total de 217 cuestionarios completados procedentes de 57 centrales nacionales y 160 sindicatos.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

organizacional predominantemente masculina, el lenguaje sexista y la hostilidad de algunos dirigentes sindicales hombres.

- La reproducción de pautas autoritarias de liderazgo (falta de democracia interna, perpetuación en los puestos, etc.) entre mujeres que detentan cargos de autoridad en las organizaciones sindicales.
- La monopolización masculina en el seguimiento a las Normas Internacionales del Trabajo y la falta de capacitación para las mujeres trabajadoras sobre este tema.

Respecto a la posición de las mujeres en los sindicatos, el estudio realizado al respecto por la OIT y la CIOSSL demostró que las mujeres no están representadas de manera proporcional en la dirigencia sindical. Según éste, “las mujeres constituyen menos de la tercera parte de los integrantes de las ejecutivas en más del 60 por ciento de los sindicatos que entraron en el sondeo [fueron 57 centrales nacionales y 160 sindicatos]; “en realidad, 7 por ciento de los sindicatos no tienen ni una sola mujer en sus ejecutivas”.

En respuesta a esta situación, alrededor del 43% de los sindicatos y más de dos terceras partes de las centrales nacionales han tomado medidas especiales para sindicalizar a trabajadoras (OIT-CIOSSL 1999).

Es importante tener en cuenta que la gran mayoría de los sindicatos y centrales sindicales declara tener algún tipo de estructura interna para promover la igualdad, sin embargo:

“Alrededor de las tres cuartas partes de las centrales nacionales y la mitad de los sindicatos han creado comités de igualdad/de mujeres, un porcentaje más reducido ha designado personas a cargo de igualdad/mujeres y una cantidad todavía menor ha creado departamentos de igualdad/de la mujer. Alrededor de la mitad de las centrales nacionales y sindicatos han dado a esas estructuras internas carácter estatutario mientras que las restantes sólo desempeñan un papel consultivo o asesor. Tan sólo la tercera parte de las centrales nacionales y sindicatos informan que las estructuras creadas tienen considerable influencia en los más altos organismos de decisión. Menos de las tres cuartas partes de las unidades de igualdad/mujeres cuentan con asignaciones financieras regulares; y entre ellas, menos de la mitad estima que dichas asignaciones son adecuadas.”

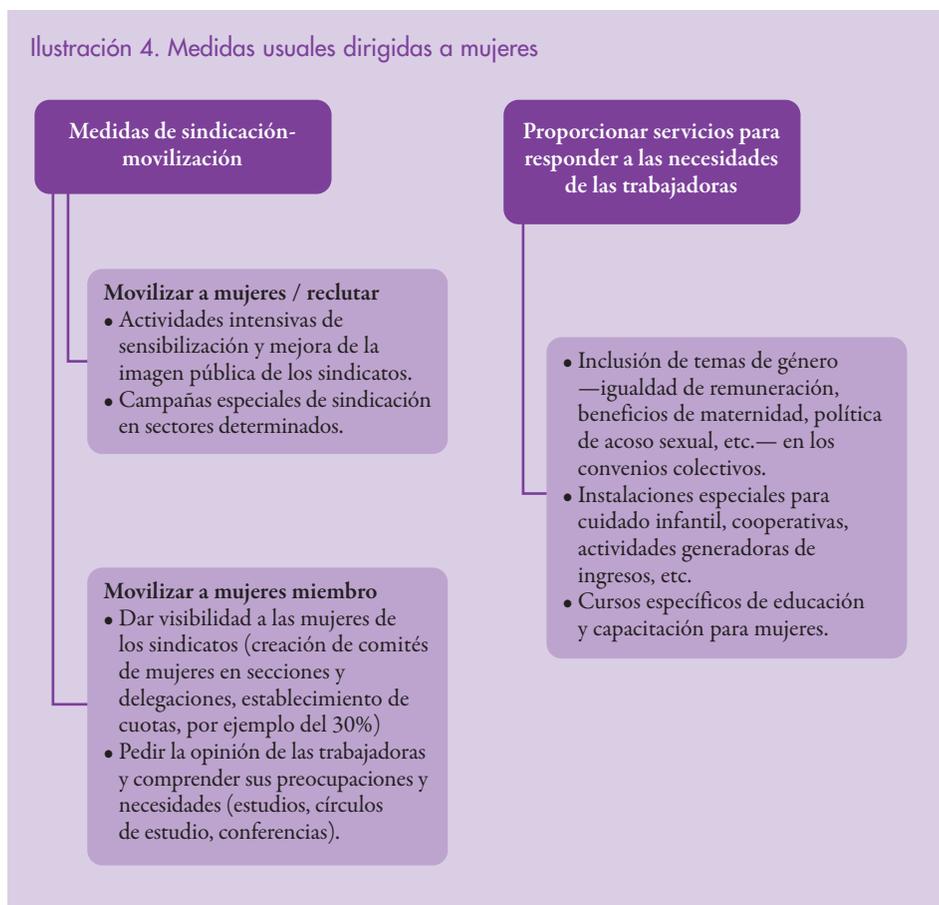
(OIT-CIOSSL 1999). El papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la protección de las trabajadoras vulnerables

Ilustración 3. Estrategias de intervención sobre la igualdad en los sindicatos



Respecto a las estrategias básicas de intervención respecto a la igualdad, puede decirse que todas son compatibles y complementarias, si bien hay algunas que se han demostrado más efectivas que otras. En el caso de las medidas más usuales para crear conciencia sobre las ventajas de la sindicación estas tienden a dirigirse por un lado a la movilización de mujeres, y por otro a proporcionar servicios. Se recogen en la ilustración que se expone a continuación.

Ilustración 4. Medidas usuales dirigidas a mujeres



Fuente: IOT-CIOSL 1999.

El estudio de la OIT-CIOSL ha mostrado de forma significativa cómo los sindicatos de muchos países en desarrollo tienden a preferir el suministro de servicios como estrategia principal para motivar la sindicación, “mostrando a las mujeres de qué manera práctica pueden ayudarlas los sindicatos”. Respecto a esto se alerta que “si los miembros sindicales al afiliarse consideran que están comprando un servicio (o peor aún, un seguro), entonces no se pueden satisfacer sus expectativas”. Por su parte, el “modelo de sindicación para movilizar a las mujeres, ponen énfasis en la acción colectiva, tiene que ver con dar poder a los trabajadores para instigar y efectuar

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

cambios en sus lugares de trabajo”. El modelo de sindicación se enfatiza dado las ventajas⁶ que implica colectivamente para la organización.

En cuanto a las medidas para **aumentar la representación de mujeres** que ocupan cargos directivos, se trata fundamentalmente de medidas de acción positiva. La más usual es el establecimiento de escaños adicionales/reservados; el sistema de doble nominación es el menos utilizado.

Otras medidas que pueden estarse llevando a cabo son:

Tabla 4. Medidas específicas en materia de igualdad dentro de las organizaciones sindicales

Medidas	Contenido usual
Estructura interna para promover la igualdad	De carácter estatutario o asesor: comités de igualdad/de mujeres; Cargo ejecutivo de igualdad/mujeres; Departamentos de igualdad/de la mujer.
Reformas estatutarias	Enmienda de estatutos para permitir la representación de mujeres (escaños reservados, cupos, metas, proporcionalidad, etc.). Reserva de escaños en el comité ejecutivo nacional del comité o secretaría de la mujer. Incluir una miembro del comité de mujeres en la negociación colectiva para aumentar la cantidad de mujeres que integran los equipos de negociación.
Metas y planes específicos	Planes de igualdad entre mujeres y hombres. Planes de transversalidad de género. Representación proporcional de mujeres en los principales comités.
Crear conciencia y visibilizar	Campañas en sindicatos dominados por hombres. Dar mayor visibilidad a las mujeres dirigentes. Utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos sindicales; Difundir las cifras relativas a la participación de mujeres en la afiliación y en la dirigencia anualmente. Generar debates.

6. El Estudio OIT-CIOSL (1999) señala: “Es más eficaz. Es más probable que un empleador negocie si existe una indicación clara de que gran cantidad de trabajadores están implicados en el reclamo y respaldan al sindicato; Da a los miembros un sentimiento de poder como grupo al permitirles compartir las decisiones y las victorias; Aclara a los miembros el carácter del conflicto existente entre el sindicato y el empleador; El sindicato aumenta su poder; El modelo de sindicación permite a un sindicato asumir y resolver más problemas porque hay más personas implicadas y dispuestas a ayudar. Citando a: *Consejo Sindical de Nueva Zelandia* (1995), *Sindicar a las trabajadoras movilizándolas con el modelo de sindicación*. Wellington, NZCTU.

Medidas	Contenido usual
Educación y formación de dirigentes	<p>Fondos al comité de mujeres para promover una participación más activa de las mujeres realizando programas de educación y formación.</p> <p>Programas de capacitación de dirigentes para mujeres</p> <p>Programas específicos de capacitación para mujeres dirigentes.</p> <p>Incluir la igualdad de forma transversal en la agenda formativa sindical.</p>
Responder a las necesidades de la específicas mujer	<p>Celebración de las reuniones sindicales/actividades de forma con medidas para superar los obstáculos que impiden la participación de mujeres (durante horas de trabajo, suministrar cuidado infantil, procurar conseguir permisos para ausentarse del trabajo para actividades sindicales sin pérdida de remuneración).</p> <p>Incluir en informes, estadísticas, publicaciones, cuestiones de género.</p> <p>Movilización a las trabajadoras atípicas y especialmente vulnerables (las poblaciones indígenas y tribales, con discapacidades, orientaciones sexuales diversas, y de edad avanzada).</p> <p>Cambio de estatutos sindicales o las estructuras internas a fin de que se puedan incorporar las trabajadoras (y trabajadores atípicos), y fomentar la creación de sindicatos propios.</p>
Priorizar en la acción sindical en el lugar de trabajo la igualdad	<p>Incluir a mujeres en los grupos de negociación.</p> <p>Incluir en la negociación colectiva: maternidad, paternidad, igualdad salarial, conciliación...</p> <p>Supervisar sistemáticamente la aplicación de las disposiciones del convenio colectivo en materia de igualdad.</p>

Folia Consultores 2009, adaptado y ampliado de OIT-CIOSL 1999.

La situación de las mujeres trabajadoras se presenta de manera matizada según las regiones donde habitan las mujeres, por ello puede establecerse una diferenciación regional.

Siguiendo la orientación de la Oficina para la Igualdad de la Organización Internacional del Trabajo, y la DESGED, las diferencias respecto a sus necesidades pueden resumirse en:

Tabla 5. Diferentes necesidades de las mujeres por regiones

Región	Para la OIT	Para la DESGED
África	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del hecho que más de 110 millones de «trabajadores pobres» son mujeres que viven en zonas rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la integración regional, y Refuerzo de la gobernabilidad democrática para la igualdad, el empoderamiento de las mujeres y seguridad contra la violencia de género.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

Región	Para la OIT	Para la DESGED
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la situación sobre el VIH/SIDA, y del hecho que las mujeres se ven particularmente afectadas ya que son ellas quienes registran las mayores tasas de infección y son las principales encargadas del cuidado de otras personas. • Fortalecimiento de la capacidad técnica para promover la capacidad empresarial de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el conocimiento sobre las mujeres. • Fortalecer redes de mujeres africanas/españolas. • Campañas regionales para el reconocimiento de los DDHH de las mujeres. • Reducción de la pobreza-construcción de la Paz / cobertura de necesidades básicas. • Países prioritarios: Angola, Mozambique, Cabo Verde, Namibia y Senegal. • Países de atención especial: R.D. Congo, Etiopia, Guineas Bissau, Guinea Ecuatorial y Sudán. • Países preferentes: Santo Tomé y Príncipe y Sudáfrica. • Países menos adelantados PMA.
Las Américas	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la igualdad de género, en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. • Especial atención en las políticas nacionales y locales encaminadas a promover el empleo productivo, la formación profesional, y las medidas para aumentar la productividad. • La ampliación y el fortalecimiento de la cobertura de la protección social para los sectores vulnerables del mercado de trabajo, como las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la gobernabilidad democrática y participación política, social y económica de las mujeres, para reducir la pobreza y alcanzar el pleno ejercicio de sus derechos y ciudadanía. • Debe reforzarse el género en las prioridades horizontales de las horizontales de diversidad cultural y medio ambiente. • Países prioritarios: Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Haití, República Dominicana, Paraguay, Bolivia, Perú y Ecuador. • Países con atención especial: Colombia y Cuba. • Países preferentes: Argentina, Brasil, Costa Rica, Chile, México, Panamá, Venezuela y Uruguay.
Los Estados árabes	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del hecho que las tasas de desempleo son especialmente altas entre las mujeres y que la globalización y el comercio están afectando negativamente a los grupos desfavorecidos, incluidas las mujeres. • Ampliación de la cobertura de la protección social para los trabajadores de la economía informal (en la que trabajan muchas mujeres). • Protección social básica para los grupos desatendidos, y las trabajadoras migrantes del servicio doméstico en particular. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación a la normativa Internacional. • Fortalecimiento de las políticas públicas y buen gobierno que vayan dirigidas al desarrollo de las mujeres. • Políticas públicas de salud, priorizando la salud sexual y reproductiva. • Educación no sexista y paridad en la educación. • Emprendimiento, TICS. • Seguridad integral.

Región	Para la OIT	Para la DESGED
		<ul style="list-style-type: none"> • Medioambiente y soberanía alimentaria (Programas Azahar y Nauta). • Participación política. • Países prioritarios: Argelia, Marruecos, Mauritania, Túnez, población Saharaui y Territorios Palestinos. • Países con atención especial: Irak, Líbano y Siria. • Países preferentes: Egipto y Jordania.
Europa y Asia Central	<ul style="list-style-type: none"> • Lucha contra el trabajo forzoso y la trata de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación a la normativa internacional sobre género y especialmente a la de la UE en materia de igualdad. • Gobernabilidad democrática y participación para la igualdad. Apoyo a políticas públicas. • Países con atención especial: Bosnia y Herzegovina, y Albania. • Países preferentes: países de renta media-baja candidatos a la adhesión a la UE, y países que pudieran precisar ayuda puntual en el marco del Pacto de Estabilidad para el Sudeste de Europa.

Fuentes: Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2008-2009, y DGPOLDE-MAEC. Estrategia de Género de la Cooperación Española 2007.

2.3. Conclusiones y principales prioridades

Las **principales prioridades que surgen del diagnóstico**, muestran que sigue siendo necesario fomentar el acceso y ejercicio de los derechos humanos y los derechos económicos y laborales de las mujeres, su situación es de grave discriminación.

Continúa vigente la necesidad de conocer la existencia de los derechos fundamentales y sensibilizar sobre los mismos. Igual que promover la ratificación y el cumplimiento de los cuatro Convenios clave relativos a la igualdad de género en el trabajo.

La promoción del Trabajo Decente es sin duda una necesidad acuciante para favorecer el ejercicio de los derechos económicos y laborales.

Quedan aún como retos pendientes del panorama sindical la dotación de fondos adecuados a las estructuras de igualdad, y situarlas con un mayor peso político y ejecutivo respecto a las organizaciones; en esta misma línea la inclusión de la igualdad en la agenda sindical de los lugares de trabajo continúa siendo un reto, como lo es la acción activa sobre mujeres trabajadoras atípicas y de sectores especialmente vulnerables, como es el sector de trabajadoras del hogar, zonas francas y economía informal. Finalmente, fomentar las alianzas con organizaciones sociales de mujeres continúa siendo todavía una medida poco usual a seguir explorando.

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

El propio “V Plan de Acción Sindical para la igualdad” de la Secretaria para la Igualdad de UGT, pone de manifiesto que “las mujeres desean y necesitan participar en la actividad diaria de los sindicatos, hacer políticas sindicales que incidan directamente en la situación de mayor discriminación que sufren en el mercado de trabajo, pero sobre todo que atiendan sus necesidades reales” (Departamento Confederal de la Mujer-UGT 2007).

En este contexto la Organización Internacional del Trabajo, la Confederación Sindical Internacional, y I la propia Secretaria para la Igualdad de UGT, señalan los siguientes **objetivos estratégicos a tener en cuenta**:

- promover el Trabajo Decente para la mujer y la igualdad de género en las políticas y los convenios laborales;
- aspirar a la igualdad de género en las estructuras, políticas y actividades sindicales con un significativo incremento en el número de mujeres afiliadas a los sindicatos y de mujeres en cargos de responsabilidad.

Ficha 5. Conclusiones generales del diagnóstico

Sobre el acceso al desarrollo de las mujeres

Sigue vigente y predominante en el mundo la discriminación y desigualdad que sufren las mujeres frente a los hombres: tomando la Plataforma de Beijing (1995) como punto de partida del análisis, y tal y como demuestran los datos con que contamos de los diferentes informes mundiales de la ONU (y otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales), preparados a la luz de la revisión de la Plataforma +10 y ODM+5, celebradas en 2005, se puede constatar que el panorama mundial de la situación de las mujeres ha mejorado poco. El índice de Equidad de Género (IEG) de Social Watch (2005) concluye que en ningún país las mujeres disfrutan de las mismas oportunidades que los varones.

Es necesario reforzar el ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres para erradicar la pobreza. Todas las áreas analizadas reflejan múltiples dimensiones de la pobreza asociadas a la feminización de la misma, y vinculadas a su vez a las limitaciones que las mujeres sufren en el acceso y pleno ejercicio de los Derechos Humanos en el mundo. Los distintos efectos de la discriminación y la pobreza vulneran constantemente el libre ejercicio de los derechos económicos, sociales, civiles, políticos, culturales, y en muchos casos, sus derechos sexuales y reproductivos.

Sobre las mujeres trabajadoras y sindicalistas

La feminización de la pobreza y la mayor vulnerabilidad de las niñas sobre el trabajo infantil, señala la urgencia de seguir trabajando por un “Trabajo Decente” y la abolición del trabajo infantil. 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, limita sus opciones vitales y laborales, y condiciona su presencia mayoritaria bajo la línea de la pobreza.

Las mujeres sufren una grave discriminación en cuanto al ejercicio de los derechos del trabajo. Desde el propio acceso al mismo hasta su desempleo en sectores, su salario, y condiciones laborales y su desarrollo profesional.

El sindicalismo sigue siendo represaliado en el mundo, y en algunos países continúa prohibido.

Las organizaciones sindicales siguen teniendo vigentes pautas institucionales de discriminación indirecta por razones de género, que dificulta el acceso a las mujeres al desempeño de cargos sindicales y dificulta la reivindicación de derechos que afectan especialmente a las mujeres, y su inclusión activa en las agendas sindicales. No todas sus estrategias son integrales ni igual de eficaces.

Las estructuras de igualdad creadas tienen poca influencia en los más altos organismos de decisión. No cuentan con asignaciones financieras regulares y adecuadas.

Fuentes: Estrategia de Género de la Cooperación Española (MAEC 2007), e, Informe sobre (Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales (CSI 2009).

Dirigiéndose especialmente como grupos objetivos a las mujeres y niñas trabajadoras que trabajan en la economía informal, las zonas francas, jóvenes, mujeres migrantes, mujeres procedentes de minorías étnicas, mujeres en zonas rurales y urbanas, trabajadoras a domicilio y que realizan tele-trabajo, empleadas domésticas, madres solteras que trabajan, trabajadoras con empleos a corto plazo, temporales, casuales, mal remunerados y a otras trabajadoras particularmente vulnerables a la explotación.

Tabla 6. Prioridades sobre igualdad en materia sindical

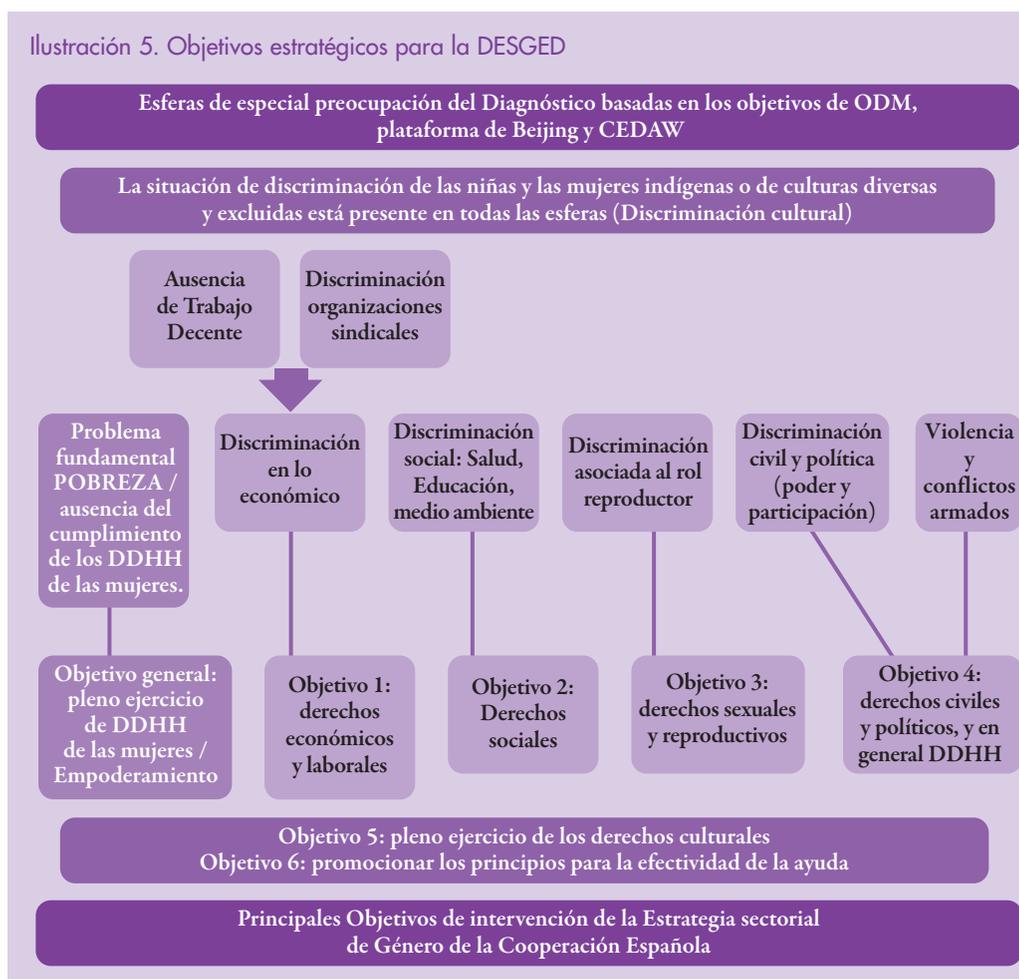
OIT. Plan de Acción para la igualdad (2008-2009)	CSI. Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos (2007)	Secretaría de Igualdad UGT. V Plan de Acción Sindical para la igualdad (2007-2009)
Objetivo estratégico (núm. 1): Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Objetivo 1. Organizar a las mujeres trabajadoras.	Objetivo 1. Integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas sindicales y reducir la diferencia de representatividad de las mujeres en el seno de las instancias de decisión.
Objetivo estratégico (núm. 2): Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente.	Objetivo 2.: Lograr un trato igual como miembros.	Objetivo 2. Consolidar la participación de mujeres en todas las estructuras de nuestro sindicato y profundizar en el enfoque integrado.
Objetivo estratégico (núm. 3): Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.	Objetivo 3. Participación de las mujeres en el poder y las responsabilidades sindicales.	Objetivo 3. Evaluación de las políticas de igualdad.
Objetivo estratégico (núm. 4): Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.	Objetivo 4. Fomentar la Formación, Comunicación e Investigación.	
	Objetivo 5. Generar procedimientos internos para lograr la paridad de género.	
	Objetivo 6. Inclusión activa en la cooperación al desarrollo.	

Fuentes: OIT. Plan de Acción para la igualdad (2008-2009); CSI. Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos (2007); Secretaría de Igualdad UGT. V Plan de Acción Sindical para la igualdad (2007-2009).

Por su parte, la DESGED señala los siguientes objetivos estratégicos a considerar la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la cooperación española (ver siguiente ilustración):

2. Justificación: diagnóstico de la situación de discriminación de las mujeres en el mundo

Ilustración 5. Objetivos estratégicos para la DESGED



Fuente: DESGED 2007.

El principio de Complementariedad de la Declaración de París, presente en los principios de intervención de ISCOD, y presente en la agenda de cooperación al desarrollo de España y de la agenda de cooperación sindical, favorece la armonización de objetivos y por tanto el establecimiento de las prioridades de ISCOD en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres.

De esta forma ISCOD estableció en su Plan Estratégico 2009-2012 como uno de sus ejes transversales de actuación la igualdad de género.

3. Marco actual de intervención

3.1. Marco actual, objetivos y prioridades

El **marco de intervención de ISCOD** en materia de género, además de basarse en el Principio de Armonización y el de Complementariedad de la Declaración de París y del Plan Director AECID-DESGED, parte de la propia visión de ISCOD de un “modelo alternativo de “globalización justa” con libertad, igualdad y solidaridad, donde haya un Trabajo Decente para todas las personas y se cumplan los derechos humanos.

De esta forma, se estructura a partir de su misión como organización de “apoyar la existencia y creación de sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras sindicales fuertes, con capacidad reivindicativa y propositiva para, de esta manera, defender los derechos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras de los países en desarrollo” (Programa de Acción del 40 Congreso de UGT 2009). Todo lo cual se dirige al objetivo general de “la lucha contra la pobreza a través del empleo y por un trabajo digno”.

Asimismo, el marco de intervención está necesariamente dentro de los dos grandes bloques en los que se enmarca la actividad del Instituto:

- El Fortalecimiento Institucional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras.
- La Promoción del tejido económico e inversión en las personas.

El género, constituye un **sector transversal de intervención** en ISCOD desde su anterior Plan Estratégico 2005-2008, y siempre ha sido un tema de importancia en sus actuaciones de cooperación. Tal y como se señala en el actual Plan Estratégico 2009-2012: se trabaja en el “Impulso de la participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, asegurando un enfoque integral de género en todas las actuaciones, así como la inclusión en las agendas de trabajo de aquellos temas que pudieran ser del interés particular de ellas. El objetivo debe ser que cualquier actuación promueva la igualdad entre hombres y mujeres, y la autonomía y empoderamiento de las mujeres” (ISCOD 2009, 20).

Las **prioridades para la acción** del ISCOD⁷ en materia de género vienen determinadas por varios elementos:

7. De acuerdo con el Plan Estratégico 2009-2012, serán tenidos en cuenta como países receptores de la cooperación del ISCOD los que respondan a los siguientes criterios: - Indicadores pobreza del IDH Naciones Unidas (PNUD). Se priorizarán países con altos indicadores de pobreza. - Proximidad cultural. Se priorizarán países con lazos históricos y culturales con nuestro país. En especial, donde hayan condiciones más precarias para el desarrollo de la globalización de derechos, con énfasis especial en las transnacionales con capital español - Origen, tránsito y destino de los flujos migratorios. - Países, áreas geográficas u organizaciones de trabajadores necesitados de una especial solidaridad por estar vulnerándose de forma reiterada los derechos humanos y laborales fundamentales.

- los diagnósticos disponibles en cada momento,
- la Política Internacional y la Política de Igualdad de la UGT, y de la Central Sindical Internacional y su Comité de Cooperación y su Programa de Acción para la Igualdad;
- y además, las áreas geográficas establecidas por los Planes Directores de la Cooperación Española que se reflejan igualmente en la Estrategia de Género de la Cooperación Española.

Dados estos elementos, que han sido descritos en capítulos anteriores, los 3 objetivos estratégicos del marco de intervención en materia de género son:

1. Contribuir a alcanzar el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y la ciudadanía de las mujeres, como forma directa para reducir la pobreza y superar la brecha de desigualdad e injusticia que padecen las mujeres en sus relaciones de género en el mundo.
2. Promover el Trabajo Decente sin discriminación alguna por razón de sexo y la igualdad de género en el ejercicio de los derechos económicos y laborales.
3. Promover la igualdad de género en las estructuras, políticas y actividades sindicales.

Objetivos que se dirigirán especialmente como **grupos objetivos preferentes** a las mujeres y niñas trabajadoras que sufren doble y triple discriminación, y están en una situación de vulnerabilidad y exclusión, sobre todo a:

- Trabajadoras de la Economía Informal.
- Trabajadoras de las maquilas y en especial situación de precariedad.
- Trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas y culturales.
- Mujeres campesinas.
- Trabajadoras migrantes.

Para lograr un avance significativo en los resultados estratégicos que se plantean, ISCOD pondrá en marcha 2 **LÍNEAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN**:

- A. Fortalecer a ISCOD en el género en el desarrollo, adoptando la transversalidad de género dentro de Instituto y su marco instrumental.
- B. Avanzar en el desarrollo de la sectorialización.

Lo que supone aplicar la transversalidad de género en las líneas estratégicas de acción de ISCOD señaladas en el Plan Estratégico: el *fortalecimiento institucional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras*, y la *promoción del tejido económico e inversión en las personas*; identificando a su vez, las acciones positivas necesarias para avanzar en la igualdad.

3.2. Línea A: fortalecer a ISCOD en materia de género

- **Objetivo general: 1. Generar instrumentos y capacidades para la inclusión activa de la perspectiva de género dentro de la organización.**

3. Marco actual de intervención

– Objetivos específicos:

1.1. Adquirir capacidades y herramientas para la gestión de la igualdad.

- Objetivos operativos:

- 1.1.1. Formar y sensibilizar al personal en materia de género.
- 1.1.2. Revisión y modificación de los instrumentos de procedimiento y gestión de ISCOD.
- 1.1.3. Generar una estructura de igualdad con presupuestos específicos.

1.2. Aplicar la perspectiva de género en la estructura organizativa

- Objetivos operativos:

- 1.2.1. Aplicar la política de igualdad a la estructura financiera.
- 1.2.2. Aplicar la igualdad de oportunidades a la política de RRHH.
- 1.2.3. Aplicar una política de equidad de género en el Departamento de comunicación promoviendo el uso no sexista del lenguaje.
- 1.2.4. Difundir un compromiso institucional visible (declarativo).

1.3. Actualizar el marco institucional vigente para hacerlo más inclusivo a los intereses de género

- Objetivos operativos:

- 1.3.1. Fomentar la colaboración con los referentes instituciones en materia de igualdad (ver marco de referencia) y en las acciones de incidencia política y participación en redes (Consejo de Cooperación, Consejos Autonómicos de Cooperación, CSI, SOLIDAR, CONGDE...).
- 1.3.2. Aplicar(lo) a los socios prioritarios de ISCOD.
- 1.3.3. Reforzar y generar nuevos lazos con organismos de igualdad de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales de mujeres.

- **Objetivo general: 2. Aplicar la perspectiva de género al actual marco instrumental del Instituto desde la óptica de la calidad y efectividad de la ayuda.**

– Objetivos específicos:

2.1. Adaptar los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación.

- Objetivos operativos:

- 2.1.1. Dotarse de herramientas metodológicas de planificación, gestión y evaluación específicas y adaptar las actuales; (Plan de Acción Regional (PAR), Plan Acción País (PAP), etc.). Incluyendo presupuestos específicos.

2.2. Aplicar el enfoque de género a los criterios de actuación generales

- Objetivos operativos:

- 2.2.1. Favorecer la agenda de género en la incidencia social, Incidencia Política y la Participación en Redes.
- 2.2.2. Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en los procesos de consolidación de la unificación y unidad sindical.
- 2.2.3. Garantizar el enfoque de género en el componente formativo de actuaciones, sistemas y procedimientos. Favorecer la sistematización de la experiencia, el aprendizaje colectivo y la visibilización del trabajo sindical en igualdad.

3.3. Línea B: avanzar en el desarrollo de la sectorialización

• **Objetivo general: 3. Avanzar en el Fortalecimiento Institucional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad como fundamento de la gobernabilidad.**

- **Objetivos específicos:**

3.1. Avanzar en la igualdad de género en las estructura y actividades sindicales

- Objetivos operativos:

- 3.1.1. Fomentar la sindicación de mujeres y Favorecer la integración sindical de colectivos atípicos e informales de trabajadoras.
- 3.1.2. Favorecer la participación activa de las mujeres en las organizaciones sindicales y, reducir la diferencia de representatividad de las mujeres.
- 3.1.3. Fortalecer las estructuras de igualdad o generar estructuras de igualdad.
- 3.1.4. Favorecer la formulación de políticas específicas y Generar procedimientos internos.

3.2. Aumentar la capacidad de las organizaciones de de trabajadores y trabajadoras para formular políticas sin discriminación por razón de sexo, y fomentar el Trabajo Decente para las mujeres.

- Objetivos operativos:

- 3.2.1. Promover las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial los Convenios OIT relativos a la igualdad.
- 3.2.2. Mejorar el conocimiento sobre la situación de de las mujeres en las organizaciones, y las necesidades específicas de las mujeres en el trabajo.
- 3.2.3. Favorecer la inclusión en la agenda de acción sindical, reivindicaciones en materia de igualdad; sobre todo respecto a la negociación colectiva y la negociación de los derechos laborales y sindicales en las Multinacionales Españolas.

3. Marco actual de intervención

- 3.2.4. Favorecer la incidencia de género en las políticas públicas en materia de diálogo social y protección social-seguridad social.
- 3.2.5. Favorecer las actuaciones sobre trabajo infantil de niñas, economía informal, migraciones y trabajo no remunerado por ser de especial vulnerabilidad.
- 3.2.6. Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en los procesos de consolidación de la unificación y unidad sindical.
- 3.2.7. Fomentar la incidencia social en materia de igualdad [la construcción y generación de redes].

- **Objetivo general: 4. Tratar de garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción del tejido económico e inversión en las personas para reducir la pobreza mediante el empoderamiento.**

– **Objetivos específicos:**

4.1. Favorecer el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres

- **Objetivos operativos:**

- 4.1.1. Contribuir al pleno ejercicio de los derechos sociales de las mujeres y las niñas, para alcanzar unas condiciones de vida dignas que favorezcan el logro de la plena ciudadanía de las mujeres en un medio ambiente sostenible.
- 4.1.2. Difundir y promover el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como parte integrante de sus Derechos Humanos.
- 4.1.3. Fomentar el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de las mujeres.
- 4.1.4. Avanzar en la eliminación de la discriminación cultural desde el Enfoque Género en Desarrollo (GED).

4.2. Generar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos, y promuevan oportunidades económicas para las mujeres

- **Objetivos operativos:**

- 4.2.1. Difusión y sensibilización sobre la normativa internacional sobre género y derechos económicos y laborales.
- 4.2.2. Promover la adecuación de las legislaciones a la normativa internacional sobre género y derechos económicos y laborales.
- 4.2.3. Promover iniciativas de fomento del empleo de calidad y con derechos. Especialmente el empleo de las mujeres jóvenes.
- 4.2.4. Apoyar el fortalecimiento de organizaciones de mujeres en situaciones de acción humanitaria y construcción de paz.

- **Objetivo general: 5. Educación y sensibilización sobre el género en el desarrollo**

- **Objetivos específicos:**

5.1. Difundir, sensibilizar y concienciar a la población de las desigualdades que existen entre las personas y países, dando a conocer también la situación de las mujeres y las niñas, promoviendo un cambio de actitudes en el que primen valores de solidaridad respecto a las diferencias y la igualdad entre mujeres y hombres, para el Desarrollo.

- **Objetivos operativos:**

5.1.1. Dar a conocer la situación sociolaboral de las mujeres de los países en vías de desarrollo entre los y las afiliadas, y los y las representantes sindicales de UGT, y entre la sociedad española en general.

5.1.2. Promover los valores de justicia social, solidaridad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

Anexos

Anexo 1. Referencias empleadas

- Confederación Sindical Internacional CSI. *Informe sobre la brecha salarial de género 2008*. Viena: CSI, 2008.
- Confederación Sindical Internacional-Incomes Data Services. “(Des)igualdad de género en el mercado laboral: Visión general de las tendencias y progresos mundiales”. Viena: CSI, 2009.
- Confederación Sindical Internacional. *Informe Anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 2008*. Viena: CSI, 2008 bis.
- CSA. *Cooperación Sindical Internacional para el Desarrollo*. CSA. <http://www.csa-csi.org/content/section/37/230/> (fecha de consulta marzo 2009), 2009.
- CSI-Trade Union Development Cooperation Network. *Development Cooperation Policies Progress Report*. <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique257&lang=es>, 2009.
- DAW-ONU. *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Informe del Secretario General*. NY: División para el Adelanto de la Mujer. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de las Naciones Unidas, 2006.
- DGPOLDE-MAEC. *Estrategia de Género de la Cooperación Española*. Madrid: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, Dirección General de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo. MAEC, 2007.
- IFP/DIALOGUE-Herrell, Hodges, Kelly & Rueda. *Manual para la integración del género en los proyectos de cooperación técnica sobre diálogo social*. Ginebra: IFP/DIALOGUE-OIT, 2003.
- Instituto Nacional de las Mujeres de México (INMUJERES). *ABC de género en la Administración pública. Segunda Edición*. México: INMUJERES-PNUD, 2007.
- Internacional de la Educación. *Resolución sobre la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo. Tercer Congreso Mundial de la Internacional de la Educación*. Jomtien, Tailandia: EI-<http://www.ei-ie.org/library/es/display.php?id=73>, 2001.
- ISCOD. *Plan Estratégico 2009-2012 del Instituto de Cooperación Sindical al Desarrollo de UGT España*. ISCOD-UGT, 2009.
- Oficina para la Igualdad de Género-OIT. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Turin: Organización Internacional del Trabajo, 2003.

- Oficina para la Igualdad de Género-OIT. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. 2ª Edición*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008.
- Oficina para la Igualdad de Género-OIT. *Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*. OIT, 2000.
- Oficina para la Igualdad de Género, OIT. *La igualdad de género en el corazón del trabajo decente*. OIT, 2008.
- Oficina para la Igualdad de Género-OIT. *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. OIT www.ilo.org/gender/Informationresources/lang—es/doc—Name—WCMS_097015/index.htm, 2008.
- OIT. *Igualdad de Género y Trabajo Decente. Convenios y recomendaciones clave para la igualdad de género*. Ginebra.: Organización Internacional del Trabajo. 2006.
- OIT. *Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2008-2009*. OIT www.ilo.org/gender/Informationresources/lang—es/ocName—WCMS_097996/index.htm, 2008. Primera edición.
- OIT. *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres - marzo 2008*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2008.
- OIT-CIOSL. *El papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la protección de las trabajadoras vulnerables. Primer Informe del Sondeo*. OIT-CIOSL, 1999.
- ONU. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2008*. NY: ONU http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2008_SPANISH.pdf, 2008.
- Secretaria para la Igualdad de UGT. *V Plan de Acción Sindical para la igualdad*. Madrid: Departamento Confederado de la Mujer-UGT, 2007.
- Sepúlveda Malbrán (Ed.), OIT. *Acciones sindicales para la promoción de un trabajo decente para las mujeres*. San José de Costa Rica: OIT, 2004.
- Somavía, Juan. *Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT*. 1999.
- UGT. *Convenio Marco de la Unión General de Trabajadores 2007-2011*. Madrid: UGT, 2007.
- UNIFEM. *Informe del progreso de las mujeres en el mundo 2008/09. Género y rendición de cuentas ¿quién responde a las Mujeres?* NY: UNIFEM, 2009.
- Zambrano, IFP/Dialogue. *Diálogo social y estrategias de reducción de la pobreza: Guía para la integración del enfoque del género*. Ginebra: IFP/Dialogue-OIT, 2004.

Anexo 2. Procedimiento de implantación de la estrategia

- Aprobación del documento de Estrategia de Género de ISCOD (EG-ISCOD) 2009-2012 por parte de la Dirección del Instituto.
- Presentación institucional del documento.
- Elaboración de un documento declarativo institucional de la Dirección del Instituto sobre el compromiso de ISCOD respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Inicio de las actuaciones de difusión de la EG-ISCOD.
- Elaboración de un programa operativo de implementación de la Estrategia.
- Elaboración del sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia.
- Comienzo de la implementación operativa de la Estrategia.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Línea A: fortalecer a ISCOD en materia de género

Objetivo general: 1. Generar instrumentos y capacidades para la inclusión activa de la perspectiva de género dentro de la organización

Objetivos específicos

1.1. Adquirir capacidades y herramientas para la gestión de la igualdad

Objetivos operativos

1.1.1. Formar y sensibilizar al personal en materia de género

Líneas de actuación

- Formar al personal expatriado, personal técnico de sede y delegaciones territoriales sobre:
 - Marco conceptual e institucional de género en desarrollo, estrategia sectorial de género de la cooperación española y de ISCOD.
 - Instrumentos y herramientas necesarias para incluir la perspectiva de género en la cooperación sindical al desarrollo, en las fases del ciclo del proyecto (identificación, formulación, planificación, presupuesto ejecución, seguimiento y evaluación).
- Sensibilizar y formar en igualdad de género al personal de ISCOD, sede y territoriales:
 - Información sobre la estrategia de género de ISCOD.
 - Sensibilizar sobre el reparto de responsabilidades.
 - Formación sobre el uso del lenguaje no sexista.
- Difusión de la Estrategia sectorial de Género de la Cooperación Española (DESGED) a todo el personal:

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

- envío por correo electrónico a todo el personal de sede central, Uniones de CCAA y Delegaciones en el exterior;
 - facilitar su accesibilidad vía publicación en la web de ISCOD del Documento Marco.
- Difusión de la Estrategia de género (EG) de ISCOD:
 - envío por correo electrónico a todo el personal de sede central, Uniones de CCAA y Delegaciones en el exterior;
 - accesibilidad vía web de ISCOD del Documento Marco.
 - Generar una biblioteca online o un listado de referencias disponibles sobre género y cooperación para el desarrollo en la Web de ISCOD, periódicamente actualizada.
-
- 1.1.2. Revisión y modificación de los instrumentos de procedimiento y gestión de ISCOD**
- Adaptación a la perspectiva de género del Manual de Procedimiento de la entidad y al Plan Estratégico de ISCOD.
 - Adaptación a la perspectiva de género del Plan Estratégico de ISCOD y los documentos sectoriales de apoyo.
 - Actualizar los informes existentes (Planes de Actuación Regional y los Planes de Actuación País) desde la perspectiva de género en todas las regiones.
-
- 1.1.3. Generar una estructura de igualdad con presupuestos específicos**
- Establecer las funciones de una unidad de igualdad dentro del organigrama de ISCOD, preferentemente dentro del Gabinete Técnico, y presente en los “Instrumentos de coordinación” de la entidad [Encuentro anual de ISCOD-UGT; Reuniones de Planificación, Seguimiento y Evaluación Sectorial; Reuniones generales de coordinación; Reuniones de zona; y en las relaciones entre las Delegaciones País y las Delegaciones Regionales en el Exterior].

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
		<ul style="list-style-type: none"> ● Asignar personal a la estructura con formación en materia de igualdad. ● Establecer una agenda de género específica que se incorpore de forma coherente a la agenda propia de los instrumentos de coordinación. ● Asignar recursos financieros para la aplicación real y efectiva de la estrategia de género
<p>1.2. Aplicar la perspectiva de género en la estructura organizativa</p>	<p>1.2.1. Aplicar la política de igualdad a la estructura financiera</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un análisis de las partidas presupuestarias asignadas a la implementación de la política de igualdad de oportunidades. ● Introducir una partida presupuestaria específica en los Presupuestos para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
	<p>1.2.2. Aplicar la igualdad de oportunidades a la política de RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Favorecer el acceso a formación en materia de igualdad al personal del Departamento Financiero y de Recursos humanos, y la sección sindical del Instituto; para favorecer que el Departamento, con la colaboración de la sección sindical y en base a una información constante hacia ésta, trate de desarrollar al máximo las líneas de actuación, [Cumplimiento del Artículo 19 del Convenio desde la perspectiva de género]. ● Un desarrollo respetando los principios y el contenido esencial de las mismas pactados en el Convenio Marco de la UGT 2007-2011, entendiendo las líneas de actuación propuestas como elementos favorecedores del propio desarrollo del Convenio, y tratando de que se estructure su planificación y desarrollo en un “Plan de Igualdad”, [Cumplimiento del Artículo 42 del Convenio desde la perspectiva de género]. ● Elaborar una política y plan propio en materia de igualdad, para ello debe realizar un diagnóstico previo sobre la situación en materia de igualdad de género, establecer unos objetivos específicos y plan de actuación.

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

1.2.3. Aplicar una política de equidad de género en el Departamento de comunicación promoviendo el uso del lenguaje no sexista

- Aplicar el enfoque de género en todos sus estudios, análisis e instrumentos además de hacer un análisis y revisión en los casos de que sea necesario de los ya existentes.
- Establecer unas pautas para la utilización no sexista del lenguaje en el Instituto y sus actividades, en un documento clave donde se haga referencia al lenguaje escrito, web, uso de imágenes y realista (Manual de identidad visual y corporativa).
- Dar apoyo al Área de Comunicación del Gabinete Técnico en el uso no sexista del lenguaje, mediante la asesoría de la unidad de igualdad o género.
- Difundir las pautas entre el personal y organizaciones socias de ISCOD: publicación en la WEB.
- Taller/ curso de formación sobre uso no sexista del lenguaje de acuerdo con las pautas establecidas en el Instituto.

1.2.4. Difundir un compromiso institucional visible (declarativo)

- Elaboración de una declaración institucional desde el Patronato en relación a los compromisos de ISCOD en materia de igualdad:
 - con una política de difusión activa entre otros con su envío por correo electrónico a todo el personal de sede central, Uniones de CCAA y Delegaciones en el exterior, y socios locales de los diferentes países, y redes de pertenencia del Estado (nacionales) e internacionales;
 - y haciendo accesible el texto de forma permanente con su publicación en la WEB,
 - Y enfatizando el rendimiento de cuentas respecto a este tema en las Memorias anuales del Instituto.
 - Enfatizar el rendición de cuentas al Patronato respecto al cumplimiento del plan operativo de la estrategia de género en los planes de trabajo.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
<p>1.3. Actualizar el marco institucional vigente para hacerlo más inclusivo a los intereses de género</p>	<p>1.3.1. Fomentar la colaboración con los referentes instituciones en materia de igualdad (ver marco de referencia) y en las acciones de incidencia política y participación en redes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actos de presentación institucional de la Estrategia con la participación de la Secretaria de Igualdad de UGT-CEC. • Tener una participación institucional de membresía, activa y presente con los referentes institucionales en la materia institucionales en la materia en España y en el exterior. • Tener una participación institucional de membresía activa y de presencia en las redes de las que ISCOD es parte (Secretaria de Igualdad de CEC-UGT, Consejo de Cooperación, Consejos Autonómicos de Cooperación, CSI, SOLIDAR, CONGDE...), y considerar la ampliación de la presencia institucional a otras específicas. • Favorecer la inclusión explícita de movimientos sociales, colectivos de mujeres, y colectivos en pro-de la igualdad en las acciones de incidencia política y participación social en todas las líneas estratégicas de actuación del Plan Estratégico del Instituto 2009-2012.
	<p>1.3.2. Aplicar (lo) a los socios prioritarios de ISCOD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la difusión de la Estrategia sectorial de Género de la Cooperación Española (DESGED), y la EG de ISCOD. • Establecer relaciones de cooperación con las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer de los socios. Favorecer su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos.
	<p>1.3.3. Reforzar y generar nuevos lazos con organismos de igualdad de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer relaciones de cooperación con las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer de los socios. Favorecer su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos.

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

- Incorporarlas activamente a los procesos de diagnósticos, planificación y evaluación de las actuaciones.
- Incorporarlas activamente en las relaciones institucionales de ISCOD.

Objetivo general: 2. Aplicar la perspectiva de género al actual marco instrumental del Instituto desde la óptica de la calidad y efectividad de la ayuda

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

2.1. Adaptar los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación

2.1.1. Dotarse de herramientas metodológicas de planificación, gestión y evaluación específicas y adaptar las actuales; incluyendo presupuestos específicos

- Revisión y adaptación de los instrumentos actuales de planificación gestión y evaluación de convenios, programas, proyectos y actividades.
- Revisión y modificación de los instrumentos de los procedimientos de trabajo y planificación, diagnóstico, seguimiento y evaluación del Instituto.
- Mejorar el conocimiento y la capacidad diagnóstica sobre la situación de discriminación de las mujeres en los países y ámbitos de intervención de ISCOD:
 - Elaboración de un listado de elementos de género a tener en cuenta en los diagnósticos previos a la planificación.
 - Formación sobre la aplicación de la estrategia de género de ISCOD: organización de talleres de formación presenciales en las sedes.
- Elaboración de un listado de elementos de género a tener en cuenta en:
 - Los diagnósticos previos para la identificación de las intervenciones.
 - Análisis y el seguimiento del contexto político y socioeconómico de las regiones para la elaboración de los informes (PAR, PAP) que permitan al ISCOD conocer la realidad de la zona.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

2.2. Aplicar el enfoque de género a los criterios de actuación generales

2.2.1. Favorecer la agenda de género en la incidencia social, Incidencia Política y la Participación en Redes

- Introducir una partida específica en los Convenios, programas y proyectos, para actividades con componentes específicamente sobre promoción de la igualdad entre mujeres y hombres
- Elaboración de listas de comprobación de aplicación de la perspectiva de género para la planificación y seguimiento de convenios, programas, proyectos y actividades.
- Generar una biblioteca online o un listado de referencias disponibles sobre la situación de discriminación de las mujeres en los países y ámbitos de intervención; en la Web, periódicamente actualizada.

- Incluir la perspectiva de género al seguimiento del contexto político y socioeconómico de las regiones para la elaboración de los informes que permitan al ISCOD conocer la realidad de la zona.
- Asegurar una partida específica presupuestaria a tal efecto.
- Fomentar la colaboración con instituciones referentes en materia de igualdad en el Estado, internacionales, y en los países objeto de cooperación (~ objetivo 1.3.1):
 - Tener una participación institucional de membresía, activa y presente en los referentes institucionales.
 - Tener una participación institucional de membresía activa y de presencia en las redes de las que ISCOD ya es parte (Secretaría de Igualdad de CEC-UGT, Consejo de Cooperación, Consejos Autonómicos de Cooperación, CSI, SOLIDAR, CONGDE...), y considerar la ampliación de la presencia institucional a otras específicas.
 - Favorecer la inclusión explícita de colectivos de mujeres, y colectivos en pro-de la igualdad en las acciones de incidencia política y participación social en todas las líneas estratégicas de actuación del Plan Estratégico del Instituto 2009-2012.

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

2.2.2. Favorecer la aplicación de los principios de igualdad en los procesos de consolidación de la unificación y unidad sindical (~ objetivo 3)

- Establecer relaciones cooperación con las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer de los socios. Favorecer su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos.

- Apoyando la adecuación de las organizativas internas respecto al principio de igualdad de oportunidades basada en la promoción basada en la promoción activa de la participación de las mujeres.
- Favoreciendo la participación en estos procesos de los sindicatos y/o Federaciones y/o Confederaciones de sectores donde las mujeres son especialmente vulnerables: Economía Informal, maquilas y zonas francas, agroindustria y agropecuarios, trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas y culturales, y trabajadoras migrantes.
- Apoyar el cambio de culturas organizativas hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, combatiendo los estereotipos sexistas y las discriminaciones directas e indirectas dentro de los sindicatos.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y responsabilidad de las uniones.

2.2.3. Garantizar el enfoque de género en el componente formativo de actuaciones, sistemas y procedimientos. Favorecer la sistematización de la experiencia, el aprendizaje colectivo y la visibilización del trabajo sindical en igualdad

- Facilitar un mecanismo de supervisión, contraste y apoyo a la elaboración de diagnósticos, planificación, seguimiento y evaluación por parte de la Estructura de Igualdad del Instituto, en el proceso de consolidación y desarrollo de la Estrategia de Género (EG) de ISCOD.
- Mejorar la capacitación del personal:
 - Formación sobre el marco conceptual e institucional de género en el desarrollo al personal de ISCOD.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
		<ul style="list-style-type: none">- Formación sobre la aplicación de la estrategia de género de ISCOD en jornadas de formación presenciales o a distancia.- Formación sobre el uso no sexista del lenguaje.- Sensibilizar sobre el reparto de responsabilidades. <ul style="list-style-type: none">• Priorizar la gestión del Instituto desde la perspectiva de género:<ul style="list-style-type: none">- En la gestión de sus recursos humanos.- En las asignaciones presupuestarias.- Transversalizar la igualdad de oportunidades en las relaciones institucionales del Instituto.• Adaptación a la perspectiva de género del Manual de Procedimiento de la entidad.• Revisión y modificación de los instrumentos de los procedimientos de trabajo y planificación (incluyendo diagnóstico), del Instituto.• Revisión y modificación de los instrumentos de seguimiento y evaluación del Instituto, valorando específicamente los resultados y actuaciones en materia de igualdad.• Incluir el plan operativo de la Estrategia de Género de ISCOD en el Plan de Trabajo anual, como instrumento para el seguimiento de su implementación.• Diseñar un instrumento de evaluación anual de la Estrategia de Género de ISCOD.

Línea B: avanzar en el desarrollo de la sectorialización

Objetivo general: 3. Avanzar en el fortalecimiento institucional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad como fundamento de la gobernabilidad

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
<p>3.1. Avanzar en la igualdad de género en las estructuras y actividades sindicales</p>	<p>3.1.1. Fomentar la sindicación de mujeres y favorecer la integración de colectivos atípicos e informales de trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer relaciones de cooperación con organizaciones y comisiones de mujeres. • Favorecer su inclusión activa como socias en convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos. • Favorecer el fortalecimiento institucional de las organizaciones, con especial interés en aquellos sectores en los que las mujeres son especialmente vulnerables. <ul style="list-style-type: none"> – Formación de liderazgos femeninos. – Incremento de las capacidades para la negociación y el diálogo social. – Promover la representación de las mujeres y colectivos atípicos e informales de trabajadores en comités y espacios para la negociación.
	<p>3.1.2. Favorecer la participación activa de las mujeres, en las organizaciones sindicales y reducir la diferencia de representatividad de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer relaciones de cooperación con las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer de los socios. Favorecer su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos. • Promover un cambio de culturas en las organizaciones sindicales apoyando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las cuotas de participación, conciliación de la vida laboral y familiar. • Favorecer el trabajo de fortalecimiento institucional, movilización y sindicación, en sectores donde las mujeres son especialmente vulnerables: Economía Informal, maquilas y zonas francas, agroindustria y agropecuarios, trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas y culturales, y trabajadoras migrantes.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
	<p>3.1.3. Fortalecer las estructuras de igualdad o generar estructuras de igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar los procesos de formación de femeninos y el incremento de capacidades. • Apoyar el acceso de las mujeres a las estructuras de toma de decisiones sindicales. • Favorecer la gestión de los presupuestos de cooperación a las propias Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer como socias locales.
	<p>3.1.4. Favorecer la formulación de políticas específicas y generar procedimientos internos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la adecuación de las estructuras organizativas internas, respecto al principio de igualdad de oportunidades, basada en la promoción activa de la participación de mujeres: <ul style="list-style-type: none"> – Valorando la pertinencia de cuotas femeninas. – Fomento de comités de mujeres en secciones y delegaciones, y secretarías de igualdad. – Dando mayor peso de los sectores o ramas (Federaciones y/o sindicatos) especialmente feminizados. – Promoviendo la representación proporcional de mujeres en los principales comités. – Generando planes específicos: <ul style="list-style-type: none"> - Planes de igualdad y prevención y sanción del acoso sexual. - Planes de transversalidad de género – Incluir la igualdad de forma transversal en la agenda formativa sindical – Promoviendo la conciliación de la vida personal y familiar con el activismo sindical y lo laboral. – Asignar recursos financieros para la aplicación real y activa para la participación de las mujeres. • Favorecer la incorporación de la igualdad dentro de las agendas de la acción sindical: <ul style="list-style-type: none"> – Dando a conocer los marcos internacionales vigentes y los instrumentos existentes, especialmente en relación a los convenios colectivos (difusión y formación).

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
<p>3.2. Aumentar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras para formular políticas sin discriminación por razón de sexo y fomentar el trabajo decente</p>	<p>3.2.1. Promover las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo, en especial, los Convenios relativos a la igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoreciendo la inclusión de mujeres en los grupos de negociación y negociación colectiva: Fomentando su inclusión y fortaleciendo la capacitación y la sensibilización y formación sindical de los y las sindicalistas. • Favorecer la gestión de los presupuestos de cooperación a las propias Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer como socias locales. • Dar a conocer los marcos internacionales vigentes y los instrumentos existentes relativos a la igualdad. • Promover normas en sectores feminizados y especialmente vulnerables: economía informal, maquilas y zonas francas, agroindustria y agropecuarios, trabajadoras pertenecientes a minorías étnicas y culturales y trabajadoras migrantes. - Incremento de las capacidades para la negociación y el diálogo social. - Promover la representación de las mujeres y colectivos atípicos e informales de trabajadores en comités y espacios para la negociación.
	<p>3.2.2. Mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres en las organizaciones y las necesidades específicas de las mujeres en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la expresión de la opinión de las trabajadoras para conocer mejor sus preocupaciones y necesidades (estudios, jornadas, conferencias, etc.). • Incluir la perspectiva de género al seguimiento del contexto político y socioeconómico de las regiones para la elaboración de los informes: <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las condiciones de salud laboral de las mujeres - Adaptación del puesto de trabajo por necesidades familiares o de conciliación personal - Análisis de los puestos de trabajo: número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y toma de decisiones y espacios dentro de las organizaciones

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

3.2.3. Favorecer la inclusión en la agenda de acción sindical de reivindicaciones en materia de igualdad, sobre todo respecto a la negociación colectiva y la negociación de los derechos laborales y sindicales en la Multinacionales Españolas

- Incluir la igualdad de forma transversal en la agenda formativa sindical.
- Establecer relaciones entre los comités de empresa de los países de origen y destino de las Multinacionales Españolas:
 - Incluir la igualdad de forma transversal en la agenda formativa sindical.
 - Promover la representación proporcional de mujeres en los comités.
 - Promover la conciliación de la vida personal y familiar con el activismo sindical y lo laboral.
- Divulgar los marcos internacionales e instrumentos especialmente en relación a los convenios colectivos de las empresas multinacionales españolas (difusión y formación).
- Crear espacios y marcos para la negociación colectiva global en los que estén representados ambos comités tanto nacionales como internacionales de las empresas multinacionales españolas, con especial interés en las reivindicaciones para la aplicación de planes específicos en materia de igualdad.

3.2.4 Favorecer la incidencia de género en las políticas públicas en materia de diálogo social y protección social- seguridad social

- Favorecer la inclusión de mujeres en los grupos de negociación en materia de diálogo social y protección social
 - Fomentando su inclusión.
 - Fortaleciendo su capacitación y formación sindical de los y las sindicalistas.
- Contribuir a la aplicación y creación de normas o convenios en las políticas públicas desde la perspectiva de género.

3.2.5. Favorecer las aplicación de los principios de igualdad en los procesos de consolidación de la unificación y unidad sindical

- Realizar un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales de ámbito nacional y regional, favorecer la expresión de la opinión de las trabajadoras para conocer sus preocupaciones y necesidades.

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

- Establecer relaciones para la aplicación de igualdad entre las Secretarías de Igualdad y comisiones de Mujer en los procesos de consolidación y unidad sindical:
 - Apoyar los procesos de la formación de liderazgos femeninos y el incremento de capacidades.
 - Apoyar el acceso de las mujeres a las nuevas estructuras creadas de toma de decisión.
 - Incluir la igualdad de forma transversal a la agenda sindical nacional, regional e internacional.
 - Favorecer la gestión de los presupuestos específicos en los procesos de consolidación de las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer, en la generación de estructuras de igualdad.
-
- 3.2.6. Fomentar la incidencia social en materia de igualdad (la construcción y generación de redes)
- Establecer relaciones cooperación con las Secretarías de Igualdad o Comisiones de Mujer de los socios. Favorecer su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos, y su presencia como beneficiarias de los mismos.
 - Dar a conocer los marcos internacionales vigentes y los instrumentos existentes, sensibilizar y formar

Objetivo general: 4. Tratar de garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción del tejido económico e inversión en las personas para reducir la pobreza mediante el empoderamiento

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

4.1. Favorecer el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas

4.1.1 Contribuir al pleno ejercicio de los derechos sociales de las mujeres y las niñas para alcanzar unas condiciones de vida dignas que favorezcan el logro de la plena ciudadanía de las mujeres en un medio ambiente sostenible

- Establecer relaciones de cooperación con las organizaciones y asociaciones de mujeres como socias locales. Favorecer su inclusión activa como socias y su presencia como beneficiarias de los mismos.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
	<p>4.1.2. Difundir y promover el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres como parte integrante de sus Derechos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar recursos financieros para la aplicación real y activa para el ejercicio de los derechos humanos. • Mejorar el conocimiento y capacidades de las organizaciones de mujeres sobre derechos civiles y políticos. • Promover acciones de liderazgos femeninos y empoderamiento de las mujeres, con capacidad para el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y niñas, de manera específica, los sexuales
	<p>4.1.3. Fomentar el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • reproductivos, civiles y políticos, y avanzar en la eliminación de la discriminación cultural.
	<p>4.1.4. Avanzar en la eliminación de la discriminación cultural desde el enfoque de GED</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar procesos para la creación de espacios para la negociación y el diálogo en el cumplimiento de derechos civiles y políticos, con representantes de instituciones de ámbito local y nacional. • Favorecer las actuaciones para la erradicación del trabajo infantil de niñas, la economía informal, migraciones y trabajo remunerado por ser de especial vulnerabilidad. • Dar a conocer la normativa internacional en relación a los derechos humanos con especial énfasis en las mujeres y niñas.
<p>4.2. Generar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos y promuevan oportunidades económicas para las mujeres</p>	<p>4.2.1. Difusión y sensibilización sobre la normativa internacional sobre género y derechos económicos y laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico previo de identificación sobre la situación de las organizaciones de mujeres y lideresas de la comunidad, para el diseño de intervenciones acordes a sus necesidades dirigido a la promoción de oportunidades de acceso en igualdad a un empleo de calidad y con derechos.
	<p>4.2.2 Promover la adecuación de las legislaciones a la normativa internacional sobre género y derechos económicos y laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el conocimiento y capacidades de las organizaciones de mujeres sobre la normativa internacional en género, derechos económicos y laborales.
	<p>4.2.3. Promover iniciativas de fomento del empleo de calidad y con derechos, especialmente el empleo de las mujeres jóvenes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover acciones de liderazgos femeninos y empoderamiento de las mujeres, para el fortalecimiento de organizaciones de acción humanitaria y construcción de paz.
	<p>4.2.4. Apoyar el fortalecimiento de organizaciones de mujeres en situaciones de acción humanitaria y construcción de paz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la participación activa de las mujeres en espacios de negociación para el ejercicio del empleo de calidad que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los y las jóvenes.

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

- Establecer relaciones de cooperación con las organizaciones y asociaciones de mujeres como socias locales. Favorecer su inclusión activa como socias y su presencia como beneficiarias de los mismos.
- Impulsar acciones para la formación de las organizaciones de mujeres, en componentes sindicales de negociación y diálogo, con capacidad para desarrollar iniciativas para el fomento del empleo de calidad.
- Apoyar procesos para la participación en redes sociales de incidencia política.
- Apoyar la adecuación de las acciones, proyectos o programas promovidos por ISCOD, respecto al principio de igualdad y la promoción activa de las mujeres:
 - Concienciar y sensibilizar con relación al reparto de las cargas familiares, poner en valor el trabajo doméstico-reproductivo.
 - Priorizar actuaciones en sectores económicos feminizados; favorecer la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, la protección de la salud en el trabajo..., etc.
 - Conciliación de la vida laboral y ámbito privado/ familiar.

Objetivo general: 5. Educación y sensibilización sobre género en el desarrollo

Objetivos específicos

Objetivos operativos

Líneas de actuación

5.1. Difundir, sensibilizar y concienciar a la población de las desigualdades que existen entre las personas y países, dando a conocer también la situación de mujeres y las niñas, promoviendo un cambio de actitudes en el que primen valores de solidaridad respecto a las diferencias y la igualdad entre mujeres y hombres, para el Desarrollo

5.1.1 Dar a conocer la situación sociolaboral de las mujeres de los países en desarrollo entre los afiliados y los y las representantes sindicales de UGT y la sociedad española en general

5.2.2 Promover los valores de justicia social, solidaridad e igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

- Establecer relaciones de cooperación con las Secretarías de Igualdad de las Uniones Territoriales y Federaciones de UGT, para el diseño de instrumentos dirigido a sensibilizar a los afiliados y los y las representantes sindicales sobre la situación socio laboral de las mujeres en los países en desarrollo.
- Fomentar la colaboración con instituciones referentes en materia de Género en desarrollo, autonómicas y nacionales.

Anexo 3. Operativización de las líneas estratégicas

Objetivos específicos	Objetivos operativos	Líneas de actuación
		<ul style="list-style-type: none">• Generar instrumentos y herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en desarrollo en acciones de sensibilización y educación para el desarrollo.• Promover acciones de formación de liderazgos femeninos y empoderamiento.• Favorecer el desarrollo de acciones de sensibilización que contribuya a mejorar el conocimiento sobre las causas que generan las desigualdades sociales desde una perspectiva de género:<ul style="list-style-type: none">– Dar a conocer marcos internacionales vigentes e instrumentos relativos a la igualdad.– Promover el reparto equitativo de poder y apoyo a los procesos de empoderamiento.– Conciliación de la vida laboral y personal– Formación sobre el uso del lenguaje no sexista.• Integrar de manera transversal un componente de sensibilización en convenios, programas y proyectos de cooperación, dirigido a promover los derechos humanos, la justicia social e igualdad entre mujeres y hombres.

Las mujeres siguen sufriendo múltiples formas de discriminación. Las organizaciones sindicales tienen la obligación de ampliar su capacidad de representar a los trabajadores y trabajadoras.

Es preciso “transversalizar” el enfoque de género y la aplicación de éste en todas las actividades de los sindicatos, y especialmente en la Cooperación Sindical al Desarrollo, como una condición necesaria para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los países menos desarrollados.

“La estrategia de Género de ISCOD-UGT” es la expresión escrita de un compromiso que ISCOD considera irrenunciable y fundamental en su visión de la Cooperación Sindical al Desarrollo: que la igualdad de oportunidades para todos y todas sea efectiva.