

## Mapeo de la aplicación de la perspectiva de género en cooperación sindical al desarrollo



*Cooperación  
sindical al  
desarrollo*



# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	5
INTRODUCCIÓN .....	7
1. DELIMITACIÓN DE ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN .....	9
2. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE REFERENCIA .....	11
2.1. Normativa emanada de Naciones Unidas y Actos Conexos .....	11
2.2. Marcos Regionales .....	12
2.2.1. Mediterráneo .....	12
2.2.2. América .....	12
2.2.2.1. OEA .....	12
2.2.2.2. CARICOM .....	12
2.2.3. África .....	12
2.2.4. Oriente Medio .....	12
2.2.5. Asia-Pacífico .....	13
2.2.6. Unión europea .....	13
2.2.6.1. Género y Desarrollo .....	13
2.2.6.2. Reglamentos, Directivas y Decisiones .....	13
2.2.6.3. Actos del Consejo de Europa .....	15
2.3. OIT .....	15
2.4. Otros Organismos .....	16
3. RESULTADOS ENCUESTA .....	17
4. CONCLUSIONES Y TENDENCIAS .....	24
ANEXO: FORMULARIO .....	25



# PRESENTACIÓN

La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo-RSCD nace tras dos años de planificación y diálogo con la Unidad de Trabajo de redes de la CSI, reunida tras el Congreso fundador que tuvo lugar en Viena en 2006. El objetivo por el que fue creada obedece, a la necesidad de una cooperación sindical al desarrollo coordinada, más eficiente y eficaz, que mediante el intercambio de información y prácticas, favorezca mejores resultados. Ésta no se refiere únicamente al campo de la solidaridad sindical, sino también al político, al promover la incorporación del punto de vista sindical en los debates nacionales e internacionales sobre políticas y estrategias de desarrollo, con especial atención a la inclusión de la Agenda de Trabajo Decente y el Pacto Mundial por el Empleo.

Para llevar a cabo la tarea para la que fue creada, la Red se reúne dos veces al año con el propósito de establecer el Programa General, que implementa a través de grupos de trabajo. Lleva también a cabo, seminarios sobre temas específicos y siempre de acuerdo a su Plan Operativo, con el objeto de informar o capacitar a sus miembros para un mejor desempeño de las funciones asignadas.

La RSCD es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional y agrupa a organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), representantes de las organizaciones regionales de la CSI, y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) y la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC). La RSCD representa la perspectiva sindical en BetterAid, el Foro sobre Eficacia del Desarrollo de las OSC y otras plataformas internacionales de OSC sobre desarrollo.



# INTRODUCCIÓN

Cada vez es mayor, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo tanto de una manera formal como informal. Según Unicef<sup>1</sup> las mujeres realizan las 2/3 partes del trabajo mundial, producen la mitad de los alimentos pero sólo ganan la décima parte del ingreso mundial y poseen solamente cerca del 1% de las propiedades. La Igualdad es recogida como uno de los ODM, y aunque lo hace en la faceta de educación, es necesario extenderla hacia otros campos en los que también existen desequilibrios como es el mundo del trabajo. A pesar de que la OIT en sus reportes anuales<sup>2</sup> manifiesta que la situación de las mujeres en el mundo laboral ha mejorado en términos generales, gracias a las políticas y medidas llevadas a cabo por los países, lo cierto es que el avance es lento, y con grandes diferencias en cuanto a regiones, países o actividades económicas, o incluso costumbres y que las mujeres siguen sufriendo desigualdades y prácticas discriminatorias a pesar del aumento de la experiencia laboral y de la formación académica.

Los sindicatos no deben cerrar los ojos a esta realidad, al contrario “tienen una responsabilidad básica, y deben tomar la iniciativa en la lucha por conseguir la igualdad de género en el lugar de trabajo, en sus políticas, en sus propias estructuras y en la sociedad”<sup>3</sup>

El Congreso fundacional de la CSI que tuvo lugar en Viena en noviembre de 2006, hace referencia expresa a que la conquista de la igualdad pasa por la necesaria incorporación de la perspectiva de género reconociendo “que una profunda y persistente discriminación de género sigue constituyendo una realidad universal en el mundo del trabajo, y en la sociedad en general, y que muchos aspectos de la globalización están empeorando aún más la situación. Así pues, el Congreso compromete a la CSI a asegurarse de que la perspectiva de género quede integrada plena y transversalmente en todas sus políticas, actividades y programas a todos los niveles”<sup>4</sup>.

El mismo punto 24 del Programa de la Confederación recoge que “la futura fuerza y vitalidad del movimiento sindical depende de que las mujeres se incorporen a sus filas y se conviertan en líderes” por lo que pide a la CSI “que adopte un programa de acción encaminado a promover la paridad de género en las estructuras sindicales y la plena integración de cuestiones de género en las políticas sindicales, y combatir cualquier discriminación, acoso o abuso de que sean víctimas las mujeres, así como cualquier obstáculo para su progreso en el movimiento sindical”.

Asimismo, y defendiendo el papel necesario de los sindicatos en el desarrollo, el Congreso termina el documento de su programa instando a la CSI a movilizarse para influir en las políticas de desarrollo y, a una mayor movilización de recursos para la cooperación internacional

1 UNICEF, "Igualdad de género \_ Panorama general", [http://www.unicef.org/spanish/gender/3984\\_bigpicture.html](http://www.unicef.org/spanish/gender/3984_bigpicture.html)

2 OIT "Tendencias mundiales del empleo de las mujeres" Marzo de 2009.  
[http://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_106195/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_106195/lang-es/index.htm)

3 CSI "Resolución sobre Igualdad de género " Il Congreso Mundial  
[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03-Igualdad\\_de\\_genero-6-10.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03-Igualdad_de_genero-6-10.pdf)

4 CSI [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI\\_-\\_Programa\\_de\\_la\\_CSI.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf)

exigiendo eficacia y transparencia en su gestión y la plena integración de la perspectiva de género en todas sus actuaciones de solidaridad.

Consciente de la situación de vulnerabilidad de las mujeres en el mundo del trabajo, y de la necesidad que tiene el futuro del movimiento sindical de la presencia masiva de mujeres en sus filas, emite en junio de 2010, en su II Congreso Mundial, una Resolución sobre la Igualdad de Género. Un año antes, en octubre de 2009, tiene lugar la I Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer, en la que se dieron cita 450 delegadas de 102 países, y en la que mostraron, y así lo dejaron plasmado, a modo de conclusión, en el documento final de la Conferencia, su preocupación por el hecho de que la crisis pudiera ser una excusa para no seguir avanzando en el terreno de la igualdad de género. En ese sentido manifestó su apoyo a la Resolución sobre igualdad de género como eje del trabajo decente de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, y pidió que se aplicase el Pacto Mundial por el Empleo con especial atención a que las medidas a tomar para no agravar la crisis, integraran en todo momento la preocupación por la equidad.

La Conferencia para la Mujer destacó, por último, la necesidad de procedimientos rigurosos de supervisión para que tanto la propia CSI como sus afiliadas cumplan los compromisos asumidos que conduzcan hacia de igualdad de género, y cierra diciendo que “los sindicatos deben situarse a la vanguardia a la hora de conseguir la igualdad de género en todos sus programas, políticas, estructuras y actividades, y analizar datos desagregados en función del género a fin de garantizar que sus políticas guarden conformidad con las de CSI”<sup>5</sup>

Si el documento emanado del Congreso fundacional y la Conferencia de mujeres habían dejado clara su preocupación ante la situación de vulnerabilidad de la mujer frente a la crisis, y el compromiso del movimiento sindical con la igualdad de género, la Resolución sobre Igualdad que emite el II congreso Mundial de la CSI en 2010 deja claro que los temores de que la crisis mundial podía menoscabar los derechos de las mujeres y profundizar las desigualdades se han hecho realidad, y reitera que “la igualdad de género es un objetivo clave en relación con los derechos humanos y un componente de la justicia social”<sup>6</sup>.

Como se ha puesto de manifiesto, el compromiso con la equidad de género y el empoderamiento de la mujer ha quedado recogido en múltiples documentos y es un reconocido objetivo que acompaña desde largo el trabajo sindical. Sin embargo, criterios internos, prioridades políticas y requerimientos externos, han dado como resultado múltiples formas de manejo y aplicación del objetivo de igualdad en las acciones.

Cada vez toma más importancia la idea de que es necesario transversalizar la perspectiva de género e incorporarla a todos los ámbitos difundándose así el concepto del *mainstreaming* de género, estrategia que espera que todas las áreas lleven a cabo de una manera eficaz acciones que disminuyan la brecha entre hombres y mujeres. De esta manera, todos los departamentos

5 CSI <http://www.ituc-csi.org/1a-cmpm-conclusiones-y.html?lang=es>

6 CSI [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03-Igualdad\\_de\\_genero-6-10.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03-Igualdad_de_genero-6-10.pdf)



y áreas de las organizaciones pasarían a ser responsables, en mayor o menor medida, de la política de género para alcanzar la igualdad de oportunidades. De esta manera, desde el diagnóstico de la estrategia o acción hasta su evaluación, pasando por el diseño y la ejecución, debe de tenerse en cuenta el impacto sobre hombres y mujeres. El resultado es que toda la organización queda involucrada y no sólo la unidad o departamento correspondiente.

El documento que se presenta es parte del compromiso de CSI y por tanto de la RED de asegurarse de que la perspectiva de género se integra en las actuaciones de cooperación, al querer poner de manifiesto qué es lo que verdaderamente se está haciendo en materia de género en relación con las acciones solidarias de cooperación con el Sur.

## Delimitación de alcance y justificación

El objetivo principal de este ejercicio de mapeo e investigación es hacer un análisis situacional y establecer una línea de base sobre la perspectiva de género en los instrumentos de cooperación sindical. No es del interés de este estudio, evaluar o analizar el impacto o resultados de la aplicación de la perspectiva en las acciones de cooperación de las organizaciones participantes. Más bien busca mapear si las organizaciones están aplicando una perspectiva de género y si lo están haciendo, cómo lo hacen, es decir, en qué punto del camino hacia la equidad se encuentran; es examinar de qué manera los sindicatos han incluido la dimensión de género en sus programas de desarrollo y cuáles son los retos que se presentan a través de todas las diversas experiencias, por lo que, como objetivos inmediatos, esperamos:

- Conocer las prácticas habituales en la materia de las organizaciones participantes
- Conocer las diferentes situaciones donde se encuentran las organizaciones
- Averiguar cuáles son los puntos críticos
- Provocar una reflexión en el seno de la cooperación sindical al desarrollo
- Construir una línea de base para la mejora de la cooperación en las organizaciones que han querido colaborar

Posiblemente, en un futuro próximo, se lleve a cabo la realización de otro tipo de diagnóstico más profundo, esta vez teniendo en cuenta a las organizaciones socias del Sur, y orientado, esta vez sí, a una posible evaluación del impacto y eficacia de las estrategias aplicadas por las organizaciones. Sería deseable también, intentar realizar un ejercicio al interior de las organizaciones del norte y ver cómo se aplica la perspectiva de género, si es que se aplica, en virtud del PRINCIPIO DE COHERENCIA<sup>7</sup>

Este mapeo debe ser considerado como un primer paso en el trabajo de la RSCD y su objetivo de coordinar y mejorar las acciones de desarrollo llevadas a cabo por los miembros, en la búsqueda de que la ayuda al desarrollo sea cada vez más eficaz. Ayudará a representar la realidad de las organizaciones y comprenderlas en la complejidad y diversidad que significa la cooperación

<sup>7</sup> Foro sobre la Eficacia del Desarrollo. [http://www.cso-effectiveness.org/IMG/pdf/charter\\_principles.pdf](http://www.cso-effectiveness.org/IMG/pdf/charter_principles.pdf)

sindical al desarrollo con actores tan dispares. Es asimismo fundamental para establecer unas directrices comunes y construir, en conjunto, una estrategia a seguir.

Para tener claridad sobre la realidad a estudiar, se realizaron reuniones conjuntas con el equipo consultor y el coordinador, y se solicitaron los documentos elaborados hasta el momento por los diferentes departamentos, para su revisión.

Posteriormente, se recabaron datos secundarios relacionados directa o indirectamente con el tema, con el fin de tener una visión lo más amplia y variada posible sobre el tema a tratar.

Se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas, dicotómicas en su mayoría, con la inclusión de alguna con respuesta múltiple. La razón fundamental fue el intento de simplificación del ejercicio tanto para las organizaciones participantes como para las personas que iban a llevar a cabo el tratamiento de los datos, debido a la escasez de tiempo disponible

El envío del cuestionario y su cumplimentación se dispuso de manera informatizada para facilitar la sistematización y el registro de la información, así como para una futura actualización. Lo óptimo habría sido realizar la presentación a través de tablas y gráficos para facilitar la comprensión de los datos recogidos pero la baja respuesta ha hecho que resulte de baja utilidad y se ha optado por la no realización.

Como no pretende ser una crítica, tampoco se solicitó o seleccionó una muestra de proyectos gestionados por las organizaciones para verificar qué se estaba llevando a cabo, sin embargo sería de gran utilidad y aportaría información de calidad si se quiere proseguir el trabajo y llegar a la definición de una estrategia común.

Se realizó un listado de las organizaciones participantes, a las que se envió un correo en el que se solicitaba el nombre de dos personas de referencia para la cumplimentación de la encuesta. El formulario fue enviado, definitivamente a estas personas.

Este trabajo estaba pensado para ser realizado en 35 días, sin embargo cuestiones de disponibilidad de los tiempos, permitieron una dedicación muy inferior, por lo que este hecho debe ser tenido en cuenta a la hora de la valoración de alcances y resultados.

Durante la investigación encontramos algunos desafíos que nos limitaron conseguir la información que buscábamos, como la falta de respuesta de muchas organizaciones, su respuesta tardía o su respuesta incompleta, porque si bien se respondieron las encuestas, éstas no se respondieron de manera total, lo que supuso tener que hacer descripciones y comparaciones con muestras diferentes y en muchas ocasiones incoherentes. Pero la mayor complicación vino de la mano la escasez de tiempo y del apremio, lo que impidió la realización de entrevistas para clarificar o aportar nuevos datos a la investigación.

# MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE REFERENCIA

## 2.1 NORMATIVA EMANADA DE NACIONES UNIDAS Y ACTOS CONEXOS

- Carta de las Naciones Unidas (1945)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Convención sobre los derechos civiles y políticos de la mujer (1953).
- Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer México (1975) y su Plan de Acción Mundial.
- Convención sobre la Eliminación de las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada en 1979
- Segunda Conferencia Mundial, Copenhague 1980 y su Plan de Acción
- Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi 1985: Igualdad, Desarrollo y Paz. Plan de Acción
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)
- Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena 1993)
- Evaluación de 5 años (Viena +5)
- Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo 1994), y su Programa de Acción Mundial
- Evaluación de 5 años (Cairo +5)
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), y la posterior Plataforma de Acción Mundial
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999).
- Evaluación de 5 años (Beijing+5) “Mujer 2000: Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI” Nueva York 2000
- Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo Milenio (ODM) (2000-2015)
- Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000)
- Documento final el Cairo +10. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (2004).
- Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial, Nueva York 2005 (ODM+5).
- Declaración de París de 2005.
- “Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10” (2005). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)
- Conferencias Regionales de la Mujer de América Latina y el Caribe Y Conferencias Regionales sobre la Mujer de África, para las revisiones de la implementación de las Plataformas para la Acción de Dakar y de Beijing
- Foros Regionales de Mujeres Beijing +15

## 2.2 MARCOS REGIONALES

### Mediterráneo

- Segunda conferencia ministerial Euromediterránea sobre el fortalecimiento del papel de las mujeres en la sociedad (Marrakech 2009).
- Conferencia Euromed Mujeres Barcelona+ 10 y Programa de Trabajo Quinquenal (Barcelona, 2005)
- Primera Conferencia ministerial Euromediterránea "Fortalecimiento el papel de la mujer en la sociedad". Declaración de Estambul y Plan de Acción (2006).
- Declaración de Madrid sobre Mujeres y Desarrollo (Madrid, 8 marzo 2007).

### América

#### OEA

- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (1933)
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos civiles a la mujer y Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer (1948)
- Convención Interamericana sobre la Prevención, la Sanción y la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) (1994)

#### CARICOM

- Ley de Armonización sobre Igualdad de Oportunidades y Tratamiento en el Empleo y la Ocupación
- Declaración sobre los Principios de las Relaciones de Trabajo e Industriales de CARICOM (1995)

### África

- Declaración de Mozambique sobre Mujer y Desarrollo (Maputo 2006).
- Declaración Solemne sobre la Igualdad de Género en África UA (2004);
- Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de las mujeres en África UA (2003)
- Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de la Mujer en África — (protocolo de Maputo) —UA 2003
- Conferencia Panafricana de las Mujeres para una Cultura de la Paz. Declaración de Zanzibar UNESCO (1999).
- Declaración sobre el Género y Desarrollo de los Jefes de Estado o Gobierno de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo (SADC) (1997)

### Oriente Medio

- La Declaración de El Cairo aprobada en la Primera Cumbre de Mujeres Árabes (2000);
- El Plan de Acción de la Organización de Mujeres Árabes (2001);
- Proyecto de Carta Árabe sobre Derechos Humanos. Texto aprobado por el Comité Permanente Árabe para los Derechos Humanos de 2004

- Declaración de Beirut – Diez años después de Beijing, las mujeres árabes exhortan a la paz. Conferencia Regional Árabe sobre el Papel de las Mujeres en la Consolidación de la Paz (2004)
- Declaraciones de las cumbres de la Liga Árabe, Túnez 2004, Argel 2005, y Jartum 2006

## Asia-Pacífico

- Convención sobre la prevención y la lucha contra la trata de mujeres y niños con fines de prostitución. Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC) (2002)
- Declaración de Phitsanulok sobre el avance de la mujer en los gobiernos locales CESPAP (2001)
- Resolución sobre el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y el resultado del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP), que reafirma el compromiso en pro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en toda la región de Asia y el Pacífico. (2001)

## UNIÓN EUROPEA

### Género y Desarrollo

- Reglamento (CE) nº 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo. Este Reglamento sustituye al Reglamento (CE) nº. 2836/98, del Consejo, de 22 de diciembre de 1998, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación al desarrollo que tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003.
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 21 de junio de 2001. Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo 2001-2006
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo 7257/07COM y Documento de conclusiones del Consejo y los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo (MD n: 677/07).
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 8 de marzo de 2007, «Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo»
- Documento de trabajo de la Comisión, de 8 de marzo de 2010, relativo al «Plan de acción sobre la igualdad de género y la emancipación de la mujer en el desarrollo»
- 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.

### Reglamentos, Directivas y Decisiones

- Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de

diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

- Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social
- Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos (2007)
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Consejo Europeo de Bruselas 23-24 de marzo de 2006. Conclusiones de la Presidencia. (Anexo II, págs. 27-28)
- COM/2006/92. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de 1 de marzo de 2006 [SEC(2006) 275]
- 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 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Resolución 2003/C 260/03 del Consejo de 20 de octubre de 2003, sobre iniciativas para luchar contra la trata de seres humanos, en particular mujeres.
- Resolución 2003/C 175/02 del Consejo de 15 de julio de 2003, sobre formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Decisión 2000/750/CE del Consejo de 27 de Noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001/2006).
- Resolución 2000/C 218/02 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
- Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de Junio 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión
- Comunicación 2000/C 203/03 de la Comisión de 7 de Julio 2000 a los Estados miembros, sobre la Decisión de la Comisión relativa al equilibrio entre hombres

y mujeres en los comités y en los grupos de expertos creados por la Comisión.

### **Actos del Consejo de Europa**

- Recomendación CM/Rec(2008)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la inclusión de diferencias de género en la política de salud.
- Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendación CM/Rec(2007)13 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, mayo 2005.
- Recomendación 1610 (2003) Migraciones relacionadas con la trata de mujeres y la prostitución, 25 Junio 2003 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación Rec. (2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y Memorándum Explicativo.
- Recomendación Rec. (2002) 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia y Memorándum Explicativo, 30 Abril 2002.
- Recomendación 1545 (2002) Campaña contra la trata de mujeres, 21 Enero 2002 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación Nº R (2000) 11 del Comité de Ministros sobre las Medidas contra el Tráfico de Seres Humanos con fines de Explotación Sexual y Memorándum Explicativo, 19 Mayo 2000.
- Recomendación 1450 (2000) Violencia contra las Mujeres en Europa, 3 Abril 2000 (Asamblea Parlamentaria).
- Recomendación 1325 (1997) relativa a la trata de mujeres y la prostitución forzada en los Estados Miembros del Consejo de (Asamblea Parlamentaria), 23 Abril 1997.
- Recomendación No. R (91) 11 del Comité de Ministros de los Estados miembros, de 9 de septiembre de 1991, relativa a la explotación sexual, la pornografía, la prostitución y el tráfico de menores y jóvenes, y Memorándum Explicativo.
- Recomendación 1065 (1987), de la Asamblea Parlamentaria, sobre el tráfico y otras formas de corrupción de menores, 6 Octubre de 1987.
- Convenio Europeo de Derechos Humanos, 4 noviembre 1950.

### **2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Uno de los objetivos fundamentales de la OIT desde su nacimiento en 1919, ha sido la defensa y protección de los derechos de las trabajadoras en relación con el trabajo, defendiendo la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres como un requisito indispensable para un desarrollo sostenible. Basa su trabajo en los cuatro convenios clave sobre igualdad de género, así como en las recomendaciones. Los Convenios están sujetos a la ratificación por

cada uno de los Estados, mientras que las Recomendaciones sólo ilustran y orientan a los países en la materia:

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm 100), y Recomendación 90 sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm 111) y Recomendación 111
- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm 156) y Recomendación 165
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm 183), y Recomendación 191

Se apoya también en las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (órgano de máximo nivel en cuanto a formulación de políticas) en los años 1975, 1985 y 1991, así como la Resolución de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, la histórica Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, o la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente de 2009, entre otras.

La OIT materializa su política en cuestión de género a través de sus Planes de Acción (en vigor Plan 2010-2015) coordinados y gestionados por la Oficina para la Igualdad de Género, con sede en Ginebra que, a su vez, coordina la Red sobre Género de la OIT, equipo de alcance mundial. La red focaliza su acción en la consecución del objetivo fundamental de la OIT que es la promoción del acceso a un trabajo decente y productivo con condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, y para lograrlo la igualdad de sexos es un elemento imprescindible. Transversalizar la igualdad de género y la no discriminación son cuestiones que están presentes en toda su labor, tanto al interior como en sus campañas, programas o líneas de trabajo internacionales.

## **2.4 OTROS ORGANISMOS**

La CSI coordina sus acciones en materia de género con las siguientes Federaciones Internacionales de rama que son a su vez parte de la confederación:

- Internacional de la Educación (EI)
- Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)
- Internacional de la Construcción y Madera (ICM)
- Federación Internacional de Periodistas (IFJ)
- Federación Internacional del Transporte (ITF)
- Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF)
- Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil, la Confección y el Cuero (FITTVIC)
- Internacional de la Alimentación (UITA)
- Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- Internacional de Servicios (UNI)



## RESULTADOS ENCUESTA

Como se mencionó en la parte correspondiente a la metodología, se envió un primer correo electrónico a las organizaciones participantes, para que fueran ellas mismas las que designaran la persona o personas apropiadas para dar respuesta al cuestionario. Una vez que se tuvo el nombre de las personas que iban a participar, se envió de manera informatizada, un cuestionario de 26 preguntas cerradas, y en su mayoría dicotómicas, con la inclusión de alguna con respuesta múltiple. La decisión de utilizar la encuesta como medio para la recopilación de datos primarios fue la rapidez y el bajo costo, sin embargo, la utilización de este método conlleva ciertos riesgos de los que hemos sido testigo, como no poder hacer aclaraciones en cada momento para propiciar una mejor respuesta de los encuestados o adaptar las preguntas a medida que se iban contestando las anteriores para conocer, de manera más detallada, los hábitos de las organizaciones. Esto parece que ha dado como resultado que algunas organizaciones, o los encuestados hayan respondido en algunas ocasiones, sin entender realmente qué se estaba preguntando, tal vez habría sido conveniente ir haciendo aclaraciones a medida que se iban dando las respuestas, y al no poder hacerlo, las contestaciones no han sido las apropiadas. Otro de los riesgos era la baja respuesta que podía darse por parte de las consultadas, riesgo del que hemos sufrido las consecuencias porque la encuesta ha sido cumplimentada solamente por 10 miembros y no siempre de manera coherente.

Antes del análisis de datos referidos al estado de la aplicación de la perspectiva de género en los instrumentos y acciones de cooperación, debemos tratar los aspectos más formales, observando que de las 10 participantes, 9 han sido mujeres, cuyo perfil está relacionado mayoritariamente con el Departamento Internacional. Entendemos, por lo tanto, que poseen experiencia en cooperación internacional. Sin embargo, lo primero que llama la atención cuando damos un vistazo general es el gran número de preguntas sin responder por la no disponibilidad de datos, lo que hace pensar que bien la persona que ha respondido al cuestionario, no es la persona más apropiada para hacerlo, pese a haber hecho una primera ronda de selección de los encuestados, precisamente para encontrar a la persona que tuviera más información al respecto, bien que la perspectiva de género en los proyectos, programas y demás instrumentos de la cooperación sindical al desarrollo no tiene tanta importancia como debería.

La introducción de la dimensión de género en todas las esferas de actuación de las organizaciones supone reconocer la existencia de inequidades de género en la estructura social y que los sistemas de género<sup>8</sup> establecidos son una de las causas más importantes de la desigualdad social, por lo que aplicar un enfoque de género que atienda transversalmente las necesidades entre hombres y mujeres en los instrumentos de cooperación, es necesario si se tiene como objetivo acabar con dichas desigualdades.

<sup>8</sup> "un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, adorno y tratamiento del cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes, y otros variados elementos, que permanecen juntos gracias a una fuerza gravitacional débil y que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de registrar y entender semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos; es decir, en la mayoría de culturas humanas entre varones y mujeres." Anderson, Jeanine. "Programa de formación en género, sistemas de género, redes de actores y una propuesta de formación". Repem-Ceaaal noviembre de 1997.

De las 10 organizaciones que respondieron a la solicitud, siete afirman tener una estrategia de género, una, estar en proceso de definición, otra afirma tener el compromiso y la clara intención de desarrollarla en 2011 para ponerla en práctica en su programa de 2012-2014 y la última, que a pesar de no tener definida una estrategia concreta, ni estar en proceso de definición o implementación de ella, afirma que en todos sus proyectos de cooperación, la dimensión de género es tenida en cuenta; sin embargo, el ejemplo que propone deja entrever que no es así porque se refiere únicamente a vigilar que haya un equilibrio numérico entre hombres y mujeres.

La razón probablemente es que no existe claridad en los conceptos. La mayoría de las personas identifican género con mujer, y más bien se trata de poner de manifiesto cómo las relaciones de género se traducen en desigualdades, por lo que si no se ataca la raíz del problema que impide, en este caso, que de manera natural acceda el mismo número de hombres que de mujeres, no estamos observando ni actuando con perspectiva de género.

Por institucionalización de la perspectiva de género hay que entender el compromiso político por el cual se pone de manifiesto la necesidad de emprender y establecer acciones encaminadas a erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. La institucionalización hace que se reduzca la incertidumbre al establecer un marco de normas que guían y ponen límites, y haciendo rutinarios determinados comportamientos. Parece lógico entonces que se documente este compromiso, estableciendo la estrategia y el plan de trabajo, con detalle de recursos y acciones.

Pues bien, de las 7 organizaciones que dicen tener institucionalizada la perspectiva de género en la organización para la aplicación en sus proyectos o programas de desarrollo, 5 dicen poseer un documento que recoja la estrategia. Si se profundiza en la naturaleza de estos documentos, se pone de manifiesto que sólo 1 organización presenta un documento que recoge un proceso estratégico claro con propuestas de transformación a nivel de estructura y de prácticas, de carácter sostenido, y con definición de actores, pero no tiene establecida una metodología de aplicación práctica ni dentro de la organización ni en sus acciones de cooperación. La organización alega que ésta está en proceso de desarrollo porque la implementación de la estrategia es relativamente nueva.

Para otra de las organizaciones, el documento que dice recoger la estrategia, es el documento que recoge los objetivos y resultados esperados en dicha materia, pactados con su gobierno (imaginamos que como donante), pero ninguna información de cómo lo va a hacer, ni quiénes, ni de las herramientas a utilizar para la modificación de las relaciones entre los géneros.

Otra, presenta el programa quinquenal del órgano de igualdad pertinente como documento que institucionaliza la perspectiva de género en su organización. No se pudo tener acceso al documento, pero se entiende por las explicaciones que da que se trata del plan de trabajo, y por tanto, de las actividades a llevar a cabo externamente, pero nunca de las herramientas a utilizar para asegurar la integración de la perspectiva de género en dichas actividades como una necesidad sostenida. Es decir, plantea como eje de trabajo la promoción de la igualdad pero no

constituye en sí un mecanismo para alcanzarla.

Al contrario del primer caso, donde la organización sólo presentaba un amplio documento en el que se detallaba el proceso estratégico pero no presentaba herramientas de aplicación, una de las organizaciones participantes presenta tres diferentes documentos de aplicación práctica: para el análisis con perspectiva de género, para la identificación participativa y para la planificación participativa con perspectiva de género. Pero lo que verdaderamente llama la atención, es que son documentos que si bien han sido editados por esta organización, han sido producidos por un pequeño grupo de organizaciones de cooperación sindical, grupo al que pertenecen otras dos de las organizaciones que han respondido el cuestionario y que a la pregunta de si poseen un documento, una de ellas ha respondido que está en pleno proceso de desarrollo, y otra que no tienen documento porque se trata solamente de un principio de actuación.

El paso siguiente fue preguntar qué tipo de estrategia aplicaban. Siguiendo a Teresa Rees (1998)<sup>9</sup>, y otros autores podemos resumir las principales estrategias en:

- Igualdad de trato y oportunidad
- Acción positiva, como medidas especiales para corregir, equiparar o transformar
- Mainstreaming: (horizontalidad o transversalidad) es una estrategia que sitúa las cuestiones sobre equidad de género en el centro de las decisiones políticas de las estructuras institucionales y de la asignación de recursos incluyendo los puntos de vista y prioridades de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre los procesos y objetivos políticos<sup>10</sup>.
- Empoderamiento: Desarrollar acciones que favorezcan la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica<sup>11</sup>. Fortalecer sus capacidades.

Los resultados a la formulación de esta pregunta fueron que 4 aplicaban el empoderamiento, 2 enfoque transversal o mainstreaming y una de ellas, afirmaba que no aplicaba ninguna en específico.

Cabe destacar que ninguna de las organizaciones reconocía estar aplicando más de un enfoque ya que no son eliminatorios, sino al contrario, complementarios, y mientras no se disponga de una igualdad de género plena, es ampliamente reconocida la necesidad de aplicación tanto de medidas transversales como específicas, para transitar del cambio coyuntural e inmediato al estructural de largo plazo. El empoderamiento es complementario y compatible con la transversalización de género pero si no se da la transversalidad de género, es muy difícil llevar a cabo programas de empoderamiento sostenidos a largo plazo porque implicarían cambios y recursos en diferentes áreas.

9 Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market*. London: Routledge

10 Guía práctica La integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española, Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Ministerio de Asuntos Exteriores, 2004

11 Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2005). Proyecto de política de la OPS en materia de igualdad de género.

<http://www.paho.org/Spanish/AD/DPC/VP/rimsa14-inf4-s.pdf>

En cuanto al tiempo, la mayoría de las organizaciones encuestadas afirma tener elaborada la estrategia hace más de 5 años, 1 afirma tenerla hace más de 10 y tan sólo otra más de 2 (y menos de 5, claro).

Cuando se les preguntó por los actores que habían participado en su elaboración, 4 respondieron que había sido la propia organización, sin otra participación, quien había definido la estrategia; 1 dice haber elaborado la estrategia con ayuda de personal exterior a la organización, y tan sólo 2 respondieron que la estrategia había sido elaborada de una forma participativa por cuanto habían trabajado con las organizaciones socias locales.

Llama la atención en este punto la baja participación de las organizaciones socias en la elaboración de la estrategia. Hay que recordar que en este estudio se está tratando la implementación de la perspectiva de género en los proyectos y programas, y no en el seno de las organizaciones donantes, por lo que parece lógico que las organizaciones con las que se va a trabajar formen parte de la toma de decisiones acerca de qué se va a hacer en su organización. El involucramiento y la participación son condiciones para la apropiación democrática<sup>12</sup> además de para la complementariedad y el refuerzo de cualquier estrategia.

En cuanto a las acciones en materia de género que llevan a cabo, y cómo se adoptó la decisión de aplicarlas hay que destacar que todas reconocen que ha sido fruto de una reflexión, en 3 de los casos además, alentada por la presión de las mujeres de la organización, pero se trata de una reflexión interna porque todas a su vez aceptan que no ha sido una propuesta emanada de las redes a las que pertenecen y tan sólo 1 afirma que sus organizaciones socias locales han solicitado la definición y participación en la estrategia. Cabe mencionar en este apartado, que a pesar de la extensa legislación existente al respecto y la importancia que se otorga a las cuestiones de género tanto a nivel nacional como internacional, al menos teóricamente, sólo 4 organizaciones registran la exigencia de los donantes como causa para la implementación de una perspectiva de género.

Respecto a la responsabilidad de llevar a cabo la política de género y velar por la correcta aplicación en las actuaciones de cooperación, 4 responden que son ambas organizaciones, y 3 que es la organización local socia la responsable. Sin embargo, cuando se va más allá en la información recabada para ver cómo se articula esta responsabilidad, nos damos cuenta de que de las 10 organizaciones que respondieron, 7 no cuentan con personal experto o unidad experta en género que asesore bien al personal de la propia organización donante responsable de los proyectos o programas, bien al personal de la organización socia, tan sólo 2 organizaciones afirman prestar apoyo al socio local y 1 que a pesar de contar con personal experto, no presta asistencia a la organización socia. El personal expatriado está presente solamente en dos organizaciones, y en ninguna de ellas está formado en género.

---

<sup>12</sup> Red Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Central Sindical Internacional.  
[http://www.cso-effectiveness.org/IMG/pdf/charter\\_principles.pdf](http://www.cso-effectiveness.org/IMG/pdf/charter_principles.pdf)

Una de las críticas más comunes a la implementación de la transversalidad de género es que las organizaciones tienden a hacer desaparecer el órgano especializado porque pasa a ser una responsabilidad de todas las áreas, eliminando la neutralidad en género de todos los departamentos, al quedar comprometidos todos a vigilar, en cada paso, las implicaciones para hombres y mujeres de cualquier política llevada a cabo. Pero es erróneo pensar que si se implementa la transversalidad u horizontalidad, haya que dejar de aplicar políticas exclusivas para las mujeres, por eso, los órganos especializados de las organizaciones son fundamentales porque son espacios de empoderamiento, de vigilancia, y de producción de ideas y estrategias. No se entiende, por lo tanto, su ausencia en la implementación de políticas de desarrollo.

La formación en género es el primer paso que una organización debe dar si quiere poner en marcha el proceso de cambio hacia la igualdad, pero no es el único por cuanto debe asegurar la transformación. Por eso, es necesario superar la etapa teórica de memorización de conceptos y definir herramientas para articular la metamorfosis. En este sentido, cuando se les preguntó por la manera de implementarla y si se dotaba de instrumentos prácticos, las 3 organizaciones que contestaron negativamente, curiosamente son las 3 organizaciones que pertenecen a esa pequeña red de cooperación sindical a la que anteriormente hemos hecho referencia y que han desarrollado 3 manuales relacionados con el género y las acciones de cooperación. Otras 3 contestaron positivamente, dotando al personal local de insumos para la práctica, y el resto aseguraron no disponer.

Situados ya en el punto de partida para llevar a cabo una intervención en terreno, preguntamos a las organizaciones si habían adaptado sus instrumentos de cooperación para una mejor aplicación de la perspectiva de género; de las 10 organizaciones, 5 afirmaron haberlo hecho y 5 afirmaron no disponer de esa información. Las siguientes preguntas que se formularon tenían como objetivo conocer si las organizaciones tenían en cuenta la dimensión de género en las diferentes etapas del proyecto o programa, desde la identificación hasta la evaluación, pasando por la formulación y el seguimiento.

Comenzamos por preguntar si el análisis que realizaban era sensible al género, ya que en términos operativos es el primer paso para la implementación de cualquier acción que pretenda transformar las desigualdades. Existen muchas definiciones de análisis de género, pero básicamente podemos decir que un análisis de género pone de manifiesto las inequidades entre hombres y mujeres, su origen y cómo pueden superarse. De las 10 consultadas, 6 realizan dicho análisis en el momento de la identificación, y 4 dicen no saber o no tener datos. Hay que destacar que una de las organizaciones que afirma no disponer de datos, posee un documento para llevar a cabo un análisis de género<sup>13</sup>.

De nada sirve poner de manifiesto las diferencias que existen en cuanto a condiciones, necesidades, recursos, control, poder etc entre hombres y mujeres, si no se utiliza una herramienta sensible a la problemática, para la recogida de información en la definición de las acciones facilitadoras de desarrollo.

---

13 LO-TCO [www.lotcobistand.org](http://www.lotcobistand.org)

En el momento de la formulación, tan sólo 3 organizaciones manifiestan utilizar una herramienta sensible al género, 2 admiten no hacerlo y 5 no saben o no disponen de información. Si nos referimos a los indicadores y fuentes de verificación sensibles al género para el seguimiento de las actuaciones en terreno, la situación empeora pues tan sólo 2 organizaciones admiten definirlos, 3 no los utiliza y el resto no dispone de datos.

Los indicadores son elementos fundamentales en cualquier planificación, porque nos dicen si las acciones se van realizando de acuerdo a lo previsto, midiendo como nos acercamos o no a conseguir los objetivos y resultados y cómo lo estamos haciendo (cuantitativos y cualitativos). Si son indicadores sensibles al género, deberán expresar además qué tipo de consecuencias están teniendo las intervenciones en hombres y mujeres y qué está generando dicho resultado, es decir, permiten medir pero también valorar porque visibilizan las desigualdades.

Es importante resaltar de esta parte de la encuesta que las organizaciones que teóricamente dan el primer paso que es hacer un análisis de género, no dan los siguientes pasos una vez hecha la identificación, como algo lógico e incluso mecánico; es decir, para qué diagnosticar si no se va a actuar en consecuencia.

Los procesos evaluatorios se han erigido en herramientas necesarias para mejorar la eficacia de las intervenciones, ya que tratan de explicar y entender qué ha pasado y porqué y aprender para futuras acciones. Si es una evaluación con enfoque de género, deberá poner de manifiesto si las acciones han modificado, al menos algunas, las causas de las desigualdades. Las evaluaciones detectan fortalezas y debilidades y propone soluciones para futuras intervenciones. Pues consultamos que si la evaluación de los proyectos se hacía desde una perspectiva de género, y la mayoría no tenía datos al respecto. 1 negó hacerlo, y 3 declararon tener la práctica. Sin embargo cuando les preguntamos si habían hecho una sistematización de buenas y malas prácticas, como instrumento de mejora de la calidad y eficacia de las acciones, ninguna confesó tenerlo como costumbre. La recapitulación de buenas y malas prácticas, además de ilustrar experiencias, pone de manifiesto factores de éxito o no que pueden ser extrapolables a otras situaciones y contribuyen a la mejora de los procesos de integración de la perspectiva de género.

Las auditorías de género, instrumento que aconseja la CSI “a fin de reforzar sus políticas y estructuras respecto a la igualdad de género, incluyendo el recurso a herramientas como la Auditoría de Género de la OIT”<sup>14</sup>, evalúan la incorporación de la perspectiva de género a proyectos y programas y son imprescindibles a la hora de verificar la coherencia de acciones ; en este sentido, se preguntó a las organizaciones si realizaban auditorías de género como herramienta para asegurar que sus instrumentos y actuaciones de cooperación se adherían a sus compromisos organizacionales con la igualdad: 6 respondieron no tener datos, 2 no realizarlas y sólo 2 respondieron positivamente.

---

14 CSI Resolución sobre Igualdad de Género. [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO\\_03-Igualdad\\_de\\_genero-6-10.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_03-Igualdad_de_genero-6-10.pdf)

A nivel de coordinación con organismos que abordan directamente las cuestiones de género como espacio para promover la solidaridad entre mujeres, la complementariedad, el intercambio de experiencias y la adecuada coherencia con los compromisos internacionales para garantizar así que los programas internacionales de desarrollo pongan el debido énfasis en el trabajo decente para las mujeres<sup>15</sup>, obtuvimos de las organizaciones encuestadas que: únicamente 2 aseguraron mantener esta coordinación, 4 afirmaron no tenerla y otras 4, no disponer de datos. A los dos miembros que contestaron positivamente, se les solicitó profundizar más en el tema y se les demandó cuáles eran los organismos con los que mantenían relaciones en materia de género: ambas admitieron coordinar con organizaciones internacionales y con organizaciones especializadas en género, ninguna de las dos lo hace con los órganos de igualdad de las organizaciones sindicales nacionales, y tan sólo una lo hace con el órgano de igualdad de organizaciones sindicales internacionales. Esta última afirma que tiene también coordinación con organizaciones feministas y con otro tipo de socios, de los cuales no especifica el nombre.

Para una efectiva implementación de la perspectiva de género es necesario que tanto la organización donante como la organización social local, mantengan una alta coordinación, y sobre todo que compartan la misma visión acerca de la necesidad de alcanzar la equidad. Sin embargo, cuando a las participantes se les solicitó información acerca de si sus socios locales poseían una estrategia de género, de las 10 encuestadas, sólo dos respondieron, una positiva y otra negativamente; el resto desconocía los datos. Hay que destacar que cuando se les interrogó en relación a si existía buena comunicación y coordinación con estas organizaciones, para la incorporación de la perspectiva de género, la mayoría contestó que sí, algo que parece contradictorio con la pregunta formulada con anterioridad ya que parece lógico que si se tiene buena comunicación se debería saber qué hace el socio local en la materia... Ahondando en esta información, les preguntamos si se incorporaba en los proyectos al organismo de género pertinente en el terreno, y llama la atención que la mitad, no disponía de datos, una niega incluirlo, y 4 afirman hacerlo. De estas 4, 3 lo hacen como socio, y tan sólo 1 como socio y beneficiario. En esta misma línea, se solicitó a las organizaciones si sabían si los socios locales con los que trabajan introducían la perspectiva de género en sus propios proyectos, la mitad de las encuestadas respondió afirmativamente, y la otra mitad afirmó desconocerlo. Aquí volvemos a encontrar cierta falta de coherencia, pues si eres capaz de afirmar que las organizaciones con las que trabajas velan por la introducción de la perspectiva en sus propios proyectos, deberías saber si la organización posee una estrategia, pregunta en la que, recordamos, la mayoría contestó no disponer de pormenores.

El enfoque de género viene sufriendo una evolución desde que fue acuñado el término, por lo que la necesidad de adaptar sus estructuras, políticas, instrumentos y herramientas según las diferentes exigencias, tanto internas como externas, parece lógico. Esta fue la razón de la pregunta que se les formuló, y a la que sorprendentemente sólo 2 organizaciones de las 10 participantes, contestaron positivamente que había habido evolución en el enfoque en sus actuaciones de cooperación; 3 admitieron la no evolución y 4 que no sabían. Los cambios que

---

<sup>15</sup> CSI Lograr la Igualdad de Género. [www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manual\\_ESPOK.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manual_ESPOK.pdf)

se habían producido eran, por una parte, el diseño y adopción de una estrategia de género, y por otro, la mejora de los instrumentos y herramientas, y por lo tanto de los resultados en materia de género. Ambas organizaciones reconocen que los cambios han sido motivados externamente, además de la propia motivación interna, ya que ambas admiten que existen exigencias públicas de cómo implementar el enfoque en materia de desarrollo. Una de estas organizaciones reconoce además haber tenido problemas por este motivo, con el principal donante, por no haber prestado suficiente atención a este apartado.

Para terminar, les preguntamos si en las acciones que implementaban en materia de sensibilización y educación para el desarrollo, incorporaban el enfoque de género, a lo que la mayoría respondió positivamente aunque algunas contestaron que no sabían si se llevaba a cabo o no.

## CONCLUSIONES Y TENDENCIAS

Este trabajo de mapeo básico de información de las distintas organizaciones ha permitido dibujar un interesante escenario sobre la diversidad de puntos en los que se encuentran las organizaciones sindicales en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género en sus actividades, proyectos y programas. No todas han avanzado al mismo paso ni de la misma manera en la promoción y el desarrollo de los derechos de las mujeres, pese a que es claro el mandato que emana tanto de organismos externos como de organismos internos para dar cumplimiento a la agenda de efectividad de la ayuda.

No ha resultado sencillo ni rápido, realizar la compilación de la información, u obtener una respuesta ágil y completa de los propios actores, esto explica que sólo se presente una información básica. La explicación puede encontrarse en una conciencia aún débil sobre la importancia de contar con una base de datos, para promover una acción conjunta y coordinada de los actores de la cooperación sindical al desarrollo, en materia de género.

No está clara cuál ha sido la causa de la baja participación y de la ausencia de respuestas a muchas de las preguntas, pues como se ha dicho en la parte que describe la metodología, se hizo una primera vuelta para que las propias organizaciones designaran a la persona más cualificada para contestar al cuestionario. Es muy extraño que personas que están en contacto directo con proyectos y programas, no manejen conceptos e información como los que se solicitan. Quizá desde ese primer momento, ya no estaba clara la finalidad del mapeo a pesar de insistir desde el principio que se trataba de la aplicación en las actuaciones de cooperación y no en la propia organización.

No existe claridad en cuanto a conceptos, hay mucha confusión incluso con los más básicos, lo que indica falta de formación teórica y práctica para una verdadera transversalización de la perspectiva de género, y se definen estrategias sin contar con personal especializado,



ni ayuda exterior. Es escasa la coordinación con organismos especialistas dentro y fuera del movimiento sindical.

Aparentemente se hace un análisis sensible al género como primer paso en la definición de acciones, pero no se completa con el resto de metodologías que tienen en cuenta el género para la inclusión de una manera transversal; no se trata sólo de dejar una parte del proyecto para las mujeres sino de recapacitar acerca de los efectos que tiene el proyecto en ellas (y ellos). Un proyecto mal diseñado no sólo no acaba con las desigualdades, sino que las puede profundizar.

No se otorga a los procedimientos evaluatorios la importancia deseable, y con carácter general no hay una herramienta para comunicar y transferir los avances en la materia.

Por último, se da poca participación, sigue habiendo relaciones de dominación porque damos lo que nosotros creemos que se necesita a pesar de exponer abiertamente que se apoyan las prioridades de los socios.

Desgraciadamente, el ejercicio desarrollado, ha puesto de manifiesto que la voluntad política no se está traduciendo en acciones concretas. Es numerosa la bibliografía al respecto, tanto general como sindical, y las intenciones son buenas, pero no se está trabajando por un verdadero cambio. Es una mera declaración de intenciones.

Aunque desde un principio se ha pensado en llevar a cabo una segunda etapa de este trabajo, con el objeto de completarlo y enriquecerlo, los resultados, que muestran gran disparidad de métodos y situaciones de los sindicatos en la aplicación de la perspectiva de género en sus actuaciones de desarrollo, nos lleva a apoyar la iniciativa de la realización de esta segunda parte del estudio,

## **ANEXO: FORMULARIO**

Estimada/o compañera/o,

En primer lugar queremos agradecer que haya accedido a contestar el cuestionario y a través de él, participar en este mapeo para conocer la situación de las organizaciones de cooperación sindical al desarrollo pertenecientes a la RSCD, acerca de en qué medida es considerada y aplicada la perspectiva de género en sus actuaciones de cooperación. El compromiso con la equidad de género y el empoderamiento de la mujer es un reconocido objetivo que acompaña desde largo el trabajo sindical. Sin embargo, criterios internos, prioridades políticas y requerimientos externos, han dado como resultado múltiples formas de manejo y aplicación del objetivo de igualdad.

Este documento no supone ni evaluar, ni juzgar el trabajo de nadie, simplemente pretende identificar la forma en que las políticas y estrategias se han aplicado, con el objeto de establecer

una línea de base. Podría contemplarse en un futuro, la realización de otro tipo de diagnóstico más profundo, esta vez teniendo en cuenta a las organizaciones socias del Sur, y orientado a una posible evaluación del impacto y eficacia de las estrategias aplicadas por las organizaciones, pero insistimos, no es el caso que nos ocupa.

Somos conscientes de lo escaso y valioso de su tiempo por lo que le agradecemos su dedicación y le solicitamos que responda de la manera más completa posible. Las preguntas han sido formuladas para que el tiempo empleado en contestarlas sea 15 minutos máximo, sin embargo, en algunos casos, la respuesta no está escrita y usted deberá especificarla. En ese caso, será suficiente con una respuesta corta o palabras clave.

Si tiene cualquier duda o consulta respecto de las preguntas formuladas, por favor no dude en contactar a la CSI a través de los correos [arvillayandre@gmail.com](mailto:arvillayandre@gmail.com) (genero), [lvansant61@hotmail.com](mailto:lvansant61@hotmail.com) (trabajo decente), [jan.dereymaeker@ituc-csi.org](mailto:jan.dereymaeker@ituc-csi.org) (sistemas de apoyo).

### INFORMACIÓN GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

- Nombre de la organización:
- País:
- Nombre de la persona que rellena el cuestionario:
- Cargo y departamento:
- Correo electrónico:
- ¿Podemos contactarle posteriormente para profundizar esta información en caso de ser necesario?

SI

NO

### INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DE COOPERACIÓN

1. ¿Tiene la organización institucionalizada la estrategia de género en sus actividades de cooperación?

SI

NO

2. Si existe un documento ¿podría enviarlo o indicarnos cómo podemos acceder a él?

3. ¿Qué tipo de enfoque/ estrategia aplica?

- a. Mainstreaming
- b. Empoderamiento
- c. Igualdad de trato y oportunidad
- d. Acción Positiva
- e. Participación
- f. Otro tipo de acciones: .....
- g. Ninguno específico



11. ¿Ha adaptado la organización sus instrumentos de cooperación para una mejor aplicación de la perspectiva de género?  
SI NO

12. ¿Se realiza un análisis de género en el momento de la identificación de los proyectos/ programas?  
SI NO

13. ¿Se utiliza para la formulación una herramienta sensible al género?  
SI NO

14. ¿Se definen indicadores y fuentes de verificación sensibles al género para el sistema de seguimiento?  
SI NO

15. ¿Prevé en sus acciones de cooperación un componente formativo en materia de género?  
SI NO ¿Por qué?

16. ¿Se evalúan los proyectos desde una perspectiva de género?  
SI NO

Si su respuesta es SI ¿Se ha elaborado una sistematización de buenas y malas prácticas?  
SI NO

17. ¿Se realizan auditorías de género cómo herramienta para asegurar que sus instrumentos y actuaciones de cooperación se adhieren a sus compromisos?  
SI NO

18. ¿Hay coordinación, para la ejecución de las acciones de cooperación, con organismos que abordan directamente cuestiones de género?  
SI NO

Si la respuesta es SI (puede ser más de uno)

- a. Órgano de igualdad de organizaciones sindicales nacionales
- b. Órgano de igualdad de organizaciones sindicales internacionales
- c. Organizaciones especializadas en género
- d. Organizaciones internacionales
- e. Organizaciones feministas
- f. Otras: .....

19. ¿Poseen sus socios locales una estrategia de género?  
SI NO NS

20. ¿Existe comunicación y coordinación con las organizaciones sociales locales para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos?  
 SI NO
21. ¿Se incorpora en los proyectos/programas, a las comisiones, secretarías, departamentos de igualdad de sus socios locales?  
 a. SI, como socias  
 b. SI, como beneficiarias  
 c. SI, como socias y beneficiarias  
 d. NO
22. ¿Sabe si sus socios locales introducen la perspectiva de género en proyectos propios?  
 SI NO
23. ¿Ha habido evolución en el enfoque de género en sus actuaciones de cooperación en los últimos años?  
 SI NO
24. ¿Cuáles han sido los cambios?  
 .....  
 .....
25. Esos cambios han sido motivados:  
 a. Internamente  
 b. Externamente  
 c. Ambos
26. ¿Tiene la organización exigencias públicas de cómo implementar el enfoque de género en los proyectos de desarrollo?  
 SI NO
27. ¿Ha tenido la organización alguna dificultad respecto al enfoque de género en sus programas de cooperación con las entidades financieras?  
 a. Con qué identidad  
 b. Naturaleza de la dificultad  
 i. Enfoque (estrategia) de género distinto  
 ii. Exigencias “políticas” o “culturales” ajenas a las realidades del terreno  
 iii. Indicadores  
 iv. Otra .....

28. ¿Incorpora su organización la perspectiva de género en sus acciones de Sensibilización y Educación para el Desarrollo?

SI

NO

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES:**

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





**CSI**

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org) • Sitio Web: <http://www.ituc-csi.org>

