

GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS SINDICALES

PROYECTO EUROPEO

*EQUILIBRIO EN
LA REPRESENTACIÓN
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
EN LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES*



www.UGT.es

Unión
General de
Trabajadores

GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS SINDICALES

PROYECTO EUROPEO

***EQUILIBRIO EN
LA REPRESENTACIÓN
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
EN LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES***

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

C/ Hortaleza, 88 - 28004-Madrid

Producción: Consuldis, S.A.

Este documento ha sido impreso en papel ecológico

Depósito legal N.º: M-

Con apoyo de la Comunidad Europea – Programa relativo a la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad de Género (2001–2005).

La información contenida en esta publicación no necesariamente refleja la posición u opinión de la Comisión Europea.

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
1. PRÓLOGO	5
2. EL VALOR DE UN PROYECTO TRANSNACIONAL	7
3. METODOLOGÍA	8
4. PUNTO DE PARTIDA: PANORAMA SOCIOECONÓMICO COMPARATIVO	10
5. INICIATIVAS DE EQUILIBRIO DE GÉNEROS Y SITUACIÓN EN DIVERSAS INSTANCIAS INTERNACIONALES	13
5.1 En el ámbito de Naciones Unidas	13
5.2 En el ámbito europeo	13
5.3 Situación en las confederaciones y organizaciones internacionales: CES y CIOSL	14
6. CLASIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARTICIPANTES	18
6.1 Consideraciones previas: mujeres y diversidad	18
6.2 Buenas prácticas de cada una de las organizaciones participantes	18
6.3 Clasificación de ejemplos de buenas prácticas:	18
A. AUMENTAR LA AFILIACIÓN DE MUJERES	20
B. ACCEDER A PUESTOS DE DIRECCIÓN Y DECISIÓN	21
C. FACILITAR DENTRO DEL SINDICATO	26
D. CONOCER EL SINDICATO	27
E. PERMANECER EN EL SINDICATO Y COMPROMETERSE CON LA IGUALDAD	29
7. CONCLUSIONES	35
8. WEBS DE INTERÉS	36

1. PRÓLOGO

Como resultado del proyecto europeo *“Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales”*, el propósito de esta Guía es servir de apoyo a todas aquellas personas que por su posición en los sindicatos (representantes sindicales, delegados de personal, etc.), están más directamente implicadas en respetar y hacer respetar el principio de igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones.

El objetivo a largo plazo del proyecto es el de aumentar y consolidar la representación de mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales, en las mesas de negociación colectiva y en las mesas de diálogo social, con el fin de incidir en una mejora de su calidad de empleo y de vida.

Los sindicatos que participamos en este proyecto europeo apostamos por una transformación de la sociedad basada en la justicia social, la solidaridad y la igualdad. Para desarrollar este compromiso sindical es necesario dotarnos de instrumentos de participación de las mujeres dentro de la propia organización, que nos permitan incorporar, cada vez más y mejor, las consideraciones de género a la acción sindical que desarrollamos tanto desde el ámbito sectorial como desde el ámbito territorial.

Para ello, hay que avanzar aún más en la sensibilización por la falta de mujeres en puestos de decisión, donde reside la capacidad de adoptar medidas que produzcan cambios relevantes en el entorno laboral, y también en una cultura de colaboración con otras instituciones y organizaciones nacionales e internacionales en la búsqueda de soluciones a problemas de trascendencia para las mujeres trabajadoras.

Los sindicatos necesitan de las mujeres tanto como éstas necesitan de los sindicatos: mediante su afiliación sindical, las trabajadoras pueden conseguir que se las respete, que se les reconozcan efectivamente sus derechos. Cada vez más, las trabajadoras son especialmente vulnerables en el mercado laboral globalizado y liberalizado, y la protección de las trabajadoras es una alta prioridad para los sindicatos de todo el mundo.

En este contexto surge el proyecto *“Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales”*, con la voluntad de consolidar nuestro compromiso, asumiendo la responsabilidad que nos incumbe a nivel laboral y social a favor de las mujeres trabajadoras. Este empeño de vital importancia ha de ser un trabajo individual, de cada persona, y también una tarea colectiva en el más amplio sentido de la palabra.

El trabajo que se ha desarrollado para la elaboración de esta Guía no habría sido posible sin la co-financiación de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, ya que las tareas del día a día de nuestros sindicatos no habrían permitido asumir la realización de este proyecto.

Cuando hablamos de igualdad de género y de participación equilibrada en la toma de decisiones estamos hablando de un objetivo clave que ocupará gran atención en el año 2005, en el que celebramos el décimo aniversario de la *Conferencia de Beijing*.

Esperamos que las recomendaciones incluidas en esta Guía puedan servir como herramienta en las organizaciones sindicales de los países de la reciente ampliación de la Unión Europea y en todas las organizaciones implicadas en los procesos de diálogo social.

2. EL VALOR DE UN PROYECTO TRANSNACIONAL

El proyecto *“Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales”* se ha planteado desde una perspectiva europea y transnacional, en el marco de las ayudas financieras otorgadas por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Este proyecto contribuye al cumplimiento del Programa de Acción Comunitaria sobre Igualdad de Género (2001-2005) a través del objetivo de desarrollar la capacidad de los agentes para promover la igualdad de género, en particular a través del apoyo para el intercambio de información y buenas prácticas y creación de una red de trabajo en el ámbito comunitario.

La transnacionalidad no es un mero trámite, ni se limita a aspectos tales como organización de visitas o contactos esporádicos entre agentes europeos, sino que requiere un esfuerzo por parte de los socios participantes en el proyecto. Este esfuerzo se refiere al compromiso formal de trabajo en común con los socios transnacionales, que requiere un tiempo y una dedicación específicos, y permite conocer experiencias interesantes que pueden ser exportadas a otros países.

La Guía de Buenas Prácticas es el resultado de una fructífera colaboración y puesta en común de experiencias entre los sindicatos:

- DGB de Alemania
- FNV de Países Bajos
- TUC de Reino Unido
- UGT de España como promotor

A lo largo de esta Guía se expondrán los ejemplos de buenas prácticas que en materia de participación equilibrada han sido desarrollados por cada uno de los sindicatos participantes, y las conclusiones y estrategias que se plantean desde cada uno sobre la evolución futura.

3. METODOLOGÍA

Para comprender en profundidad el sentido del trabajo realizado, hay que partir de la definición de algunos conceptos.

El término “género” está utilizado en esta Guía como las diferencias sociales entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre culturas como dentro de una misma cultura.²

El género es, por tanto, una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población y a la vulnerabilidad en función de otras variables como la raza, la pertenencia étnica, la clase social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc.

La dimensión de la igualdad y la dimensión de género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades políticas, desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectiva de mujeres y de hombres cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Es lo que ha venido a denominarse “mainstreaming” y que ha sido traducido al castellano como transversalidad de género.

Partiendo de estos conceptos comunes, cada una de las organizaciones socias del proyecto ha llevado a cabo un Trabajo de Investigación que ha servido de base para la elaboración de esta Guía. Este Trabajo de Investigación constituye un paso previo imprescindible para alcanzar el objetivo fundamental: aumentar y consolidar la representación de mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales, en las mesas de negociación colectiva y en las mesas de diálogo social, con el fin último de incidir en una mejora de la calidad de empleo y de vida de las mujeres.

La investigación consta de una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa, que nos permitirá complementar la información recopilada, aportando, por un lado, un conocimiento de la presencia de mujeres en cada una de las estructuras de las organizaciones y, por otro, un análisis de aquellos factores que han hecho que exista una mayor o menor presencia de mujeres y cómo influyen éstos en el avance o retroceso de las políticas sindicales en materia de igualdad.

El análisis cuantitativo destinado a conocer el número de mujeres y de hombres que participan en cada una de las estructuras sindicales es el punto de partida:

- Se ha llevado a cabo una recopilación de datos para conocer el número de mujeres y hombres que se encuentran en activo en el mercado de trabajo de cada uno de los países socios.
- Hemos recogido datos de cada organización socia relativos a la distribución de la afiliación global, desagregada por sexo y según la estructura organizativa de cada organización, y hemos intenta-

² “100 palabras para la igualdad” Glosario de la Comisión Europea de términos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 1998.

do conocer los datos relativos a la participación de mujeres y hombres en los procesos de negociación colectiva y en las mesas de diálogo social.

Respecto al análisis cualitativo se han valorado:

- La evolución de las políticas sindicales de género llevadas a cabo en las organizaciones, sus mecanismos y estrategias.
- Para tener un conocimiento más profundo de las políticas sindicales de género nos hemos acercado a la realidad social y, en concreto, a los discursos elaborados por hombres y mujeres en cada organización socio. Para ello se realizaron cuatro grupos de discusión en las reuniones transnacionales, y con ello hemos obtenido información relativa a:
 - Dificultades y problemas con los que se encuentra la mujer a la hora de acceder a un puesto de trabajo.
 - Motivos de las diferencias en las trayectorias sindicales de las mujeres en cada organización sindical.
 - Descripción de la situación de las mujeres en los sindicatos: puestos que ocupan.
 - Opiniones de mujeres y hombres respecto a la participación de mujeres en cada sindicato socio.
 - Opiniones de mujeres y hombres respecto a las políticas de igualdad llevadas a cabo en los sindicatos.

En resumen, el análisis cuantitativo y cualitativo realizado en este proyecto nos permitirá conocer la relación existente entre una mayor participación de mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales y el avance en las políticas de empleo y protección social desde una perspectiva de género, tanto a nivel de negociación colectiva como de diálogo social.

4. PUNTO DE PARTIDA: PANORAMA SOCIOECONÓMICO COMPARADO

Para la elaboración de los trabajos nacionales de investigación, cada una de las organizaciones sindicales participantes ha llevado a cabo un proceso de recogida de datos con el fin de conocer la situación de la mujer en el mercado de trabajo de cada país y en el interior de los propios sindicatos que conforman este proyecto europeo.

La realidad de Alemania, Países Bajos, Reino Unido y España, tanto económica como social, es muy diferente por lo que fue necesario unificar conceptos para poder tratarlos de forma comparada. Tras las aportaciones de las participantes en las reuniones transnacionales, se llegó a un consenso por el cual conceptos como “tasa de actividad”¹ y “tasa de empleo”² se basarían en la definición que ofrece la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Los primeros datos recabados son los referentes a la Tasa de Actividad desagregada por sexo. En la Tabla y Gráfico 1 se observa que es Reino Unido el país con mayor porcentaje de actividad tanto de hombres (83,90%) como de mujeres (69,20%). En el conjunto de países que participan en el proyecto, son las mujeres las que presentan los porcentajes más bajos de tasa de actividad variando de un 69,20% en Reino Unido a un 55,7% en España. El caso de España es bastante llamativo ya que además de ser la mujer la que menor porcentaje presenta, la diferencia entre mujeres y hombres es la mayor de los cuatro países (25,4 puntos porcentuales). Alemania es el país que presenta la diferencia menor (13,5 puntos). Pese a ello, es importante resaltar que la mujer en los cuatro países socios del proyecto siempre posee un porcentaje inferior al de los hombres.

Las diferencias de género en cuanto a las causas de inactividad son muy pronunciadas. Como afirma la Comisión Europea, los hombres inactivos lo son debido, principalmente, a la educación y la jubilación, mientras que la inactividad de las mujeres se debe, en casi la mitad de los casos de las que tienen entre 25 y 54 años, a las cargas familiares y domésticas.

Hay que añadir que existe otro problema que quedaría sin resolver, aunque aumente la tasa de participación femenina, ya que esta no opera automáticamente hacia una reducción de las diferencias por razón de género, al estar ligadas a desigualdades estructurales en el mercado de trabajo.

Tabla 1:

TASA DE ACTIVIDAD, 2003 (Labour Force participation rate)

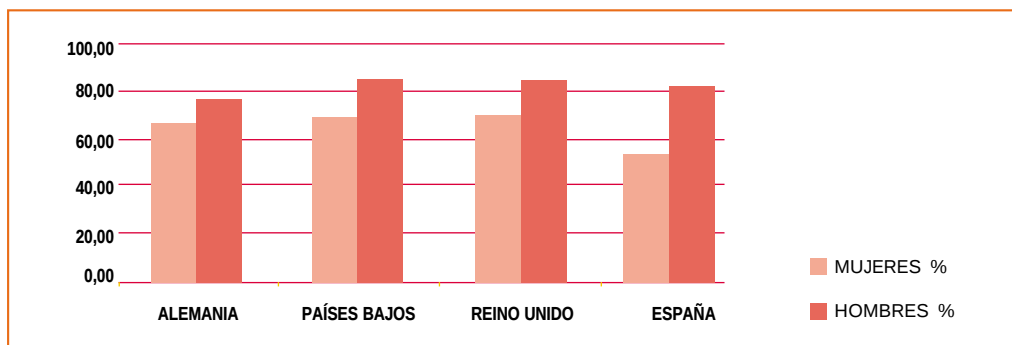
Fuente: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% MUJERES	% HOMBRES
ALEMANIA	64.50	78.00
PAÍSES BAJOS	68.40	84.20
REINO UNIDO	69.20	83.90
ESPAÑA	55.70	81.10

¹ **Tasa Global de Actividad:** definida como el total de activos entre la población total (menor de 16 años y de 16 y más años). Indica qué parte de la población total de un país está en el mercado laboral y podría participar inmediatamente en la producción de bienes y servicios.

² **Tasa Global de Empleo:** es el total de ocupados entre la población total. Indica qué parte de la población de un país produce bienes y servicios.

Gráfico 1
TASA DE ACTIVIDAD

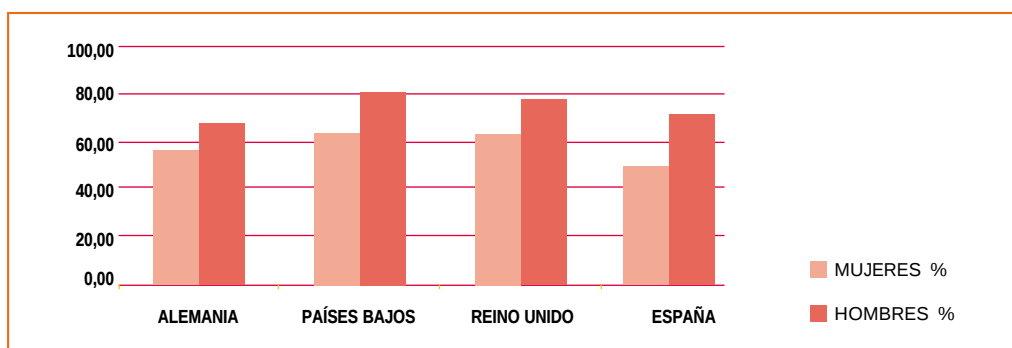


Analizando la tasa de empleo de mujeres en relación con la de los hombres las diferencias son considerables, si bien España continúa siendo el país que posee la Tasa de Empleo femenina más baja (46.8%) y donde la diferencia entre hombres (74,5%) y mujeres es más significativa, llegando a una distancia de 27,7 puntos porcentuales. Por el contrario y al igual que ocurría con la Tasa de Actividad, es Alemania el país socio donde los hombres (70%) y las mujeres (58,7%) se encuentran en una situación más equilibrada, pese a que la diferencia sigue siendo inferior con respecto a las mujeres (12 puntos por debajo de los hombres).

Tabla 2
TASA DE EMPLEO, 2003 (Employment/population ratio)
Fuente: OECD Employment Outlook OECD 2004, Statistical Annex

	% MUJERES	% HOMBRES
ALEMANIA	58.70	70.00
PAÍSES BAJOS	66.40	83.90
REINO UNIDO	65.80	74.50
ESPAÑA	46.80	74.50

Gráfico 2
TASA DE EMPLEO

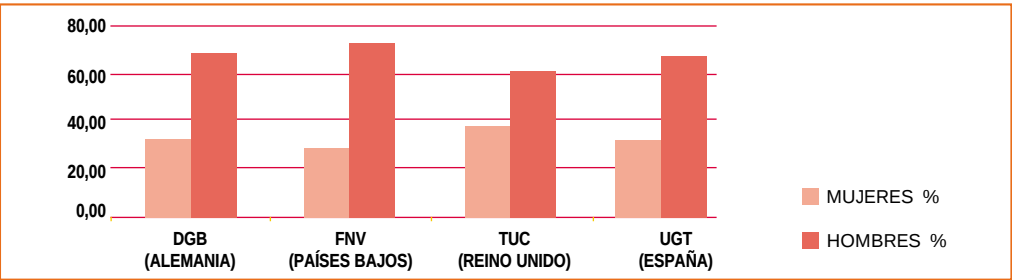


La tasa de empleo es uno de los factores que influyen en las diferencias entre la afiliación sindical de las mujeres y de los hombres. Los datos recabados en relación con la distribución de la afiliación tienen como fuente cada una de las organizaciones sindicales socias en referencia a la presencia de mujeres y hombres en el seno de cada uno de los sindicatos. La fecha de actualización de cada organización es: DGB (2003); FNV (1/1/2004), TUC (2003), UGT (31/10/2004).

Tabla 3.
DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

	% MUJERES	% HOMBRES
DGB (ALEMANIA)	31.80	68.00
FNV (PAÍSES BAJOS)	29.80	70.20
TUC (REINO UNIDO)	39.00	61.00
UGT (ESPAÑA)	31.45	68.55

Gráfico 3
DISTRIBUCIÓN DE LA AFILIACIÓN



La distribución de la afiliación femenina es inferior a la masculina en las cuatro organizaciones sindicales participantes en el proyecto, oscilando entre el 29,8% de la FNV en los Países Bajos y el 39% de la TUC de Reino Unido. Es importante destacar que la afiliación de mujeres dista de la de hombres entre los 22 puntos en el TUC de Reino Unido y 40,4 de FNV en Países Bajos.

Podemos mencionar diferentes variables que influyen en que la afiliación femenina se encuentre por debajo de la masculina:

- Tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo y, por lo tanto, incorporación también más tardía que los hombres a la militancia sindical.
- Estructura organizativa del sindicato, considerándose este, un “territorio masculino” ya que los hábitos de trabajo y de organización, y los horarios de formación, se han ido constituyendo en función de los intereses y usos masculinos.
- Conciliación de la vida laboral y familiar, responsabilidad atribuida a las mujeres y motivo por el que la afiliación sindical femenina se ve afectada de forma negativa.

5. INICIATIVAS DE EQUILIBRIO DE GÉNEROS Y SITUACIÓN EN DIVERSAS INSTANCIAS INTERNACIONALES

■ En el ámbito de Naciones Unidas

La organización de Naciones Unidas ha desempeñado un papel determinante en la reivindicación de la igualdad de oportunidades para la mujer, haciendo especial hincapié en la necesidad de contar con presencia femenina en los puestos de decisión en todos los ámbitos.

En este sentido, la primera Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, celebrada en Méjico en 1975, ya señalaba la necesidad de un reparto de poder a todos los niveles entre las mujeres y los hombres. Veinte años después, la Conferencia de Beijing inscribió el principio de “paridad” en su texto final.

En cuanto a la propia estructura interna de la Organización de Naciones Unidas, la Asamblea General indicó en su Resolución 57/180, la preocupación de lograr una distribución por géneros del 50 por ciento en todas las categorías dentro del sistema de Naciones Unidas, pero especialmente en los puestos de toma de decisiones.

■ En el ámbito europeo

La Unión Europea actúa como impulsora de las políticas nacionales de igualdad y elabora iniciativas de enorme interés que se constituyen en el mecanismo central para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en los países miembros. Entre ellas cabe destacar, en primer lugar, la Estrategia Europea para el Empleo, que define la igualdad de oportunidades como una de sus prioridades e integra los objetivos propuestos en la Cumbre de Lisboa de 2000, con los que se pretende aumentar la tasa de empleo de las mujeres como elemento imprescindible para el desarrollo económico.

El objetivo de la participación equitativa de las mujeres y de los hombres en los órganos de toma de decisiones en todos los campos de la sociedad es un compromiso comunitario, y desde el año 1991 ha sido un punto fundamental de los Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades.

El actual *Programa de Acción Comunitario sobre la igualdad de género (2001-2005)* está basado en la Estrategia Marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres y en el principio de mainstreaming o transversalidad de género, con el objetivo de abarcar a todas las políticas y a todas las actividades de la Comisión. A este respecto, este quinto programa es más ambicioso que los anteriores, e incluye la participación equitativa y la representación de las mujeres y de los hombres como uno de sus cinco objetivos fundamentales.

No obstante las mencionadas iniciativas, y según se desprende de los informes anuales de la Comisión Europea sobre los progresos en materia de igualdad, se mantienen las diferencias salariales en contra

de las mujeres, sufren las tasas de desempleo más altas, y continúa su deficiente representación en puestos directivos y en la política.

Por otra parte, la aprobación de la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica a la Directiva 76/207/CEE, *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*, es de especial relevancia no sólo por la inclusión de definiciones sobre el principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual, sino por la responsabilidad que encomienda a los interlocutores sociales para hacer real el principio de igualdad de trato.

Finalmente, hay que destacar que el *Consejo de la Unión Europea adoptó la Recomendación de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equitativa de las mujeres y de los hombres en el proceso de toma de decisiones*. Su objetivo consiste en alentar a los Estados Miembros a promocionar la participación equitativa en todos los campos de la sociedad (la política, la economía, la justicia y los medios de comunicación), animando los esfuerzos de los agentes sociales para promocionar la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus actividades. En esta misma línea incidió la Declaración de la Conferencia de París de 1999 sobre “Mujeres y Hombres al poder”, en la que también se hacía una especial reseña a la promoción de la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos de responsabilidad y decisión en el seno de las organizaciones de trabajadores.

■ Situación en las confederaciones y organizaciones internacionales: CES y CIOSL

La defensa de los intereses de los trabajadores, inspirada en el principio de solidaridad, exige la actuación internacional de los sindicatos en un contexto de creciente internacionalización de la economía. Especialmente vulnerables en este mercado laboral liberalizado son las mujeres trabajadoras.

La sindicalización y la protección de las trabajadoras es una alta prioridad para los sindicatos de todo el mundo: los sindicatos necesitan de las mujeres tanto como éstas necesitan de los sindicatos, porque afiliarse es la forma de que consigan que se respeten sus derechos laborales.

Hay dos grandes confederaciones sindicales de ámbito internacional en las que participan los sindicatos socios en este trabajo:

- La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), fundada en 1949.
- La Confederación Europea de Sindicatos (CES/ETUC) fundada en 1973.

A) Confederación Europea de Sindicatos

Algunas de las conclusiones que se desprenden de los análisis y documentos de trabajo elaborados en el seno de la CES indican que las opiniones y estereotipos tradicionales sobre el papel “adecuado” de las mujeres tienen como consecuencia que éstas carezcan de confianza en sí mismas y que difícilmente sean aceptadas como representantes y portavoces por los hombres, que pueden no estar dispuestos a renunciar a su poder y que se sienten amenazados por las mujeres activas y decididas.

Según indica la CES, hay que tener en cuenta que las estructuras de los sindicatos reflejan el carácter segregacionista del mercado laboral. Las tradiciones y usos de las organizaciones sindicales –los procedimientos de las reuniones, la jerga y el lenguaje, las dificultades para el acceso de las mujeres a la formación ofrecida por el sindicato– también contribuyen a aumentar las barreras a las que se enfrentan las mujeres.

Como consecuencia de ello, muy pocas mujeres consiguen atravesar el llamado “techo de cristal” o barrera invisible formada por condiciones sutiles impuestas a las mujeres que les dificultan el acceso a los niveles superiores de la toma de decisiones. Además, se espera que estas mujeres que logran ocupar un puesto de alto nivel carguen con importantes responsabilidades para que las organizaciones sindicales mejoren su representación femenina.

En 1992, el Comité Ejecutivo de la CES adoptó una resolución³ que declaraba, entre otras cosas, que “es esencial que la mujer participe en los centros de decisiones en los sindicatos” y se decidió celebrar una Conferencia sobre la mujer cada cuatro años, la primera en 1995, en la que se presentaría una declaración sobre el progreso de la mujer en la toma de decisiones en los sindicatos adheridos a la CES. También en 1995 se aprobó el I Plan de Igualdad de la CES.

El actual Plan de Igualdad, aprobado en el Congreso de Praga de mayo de 2003, se basa en tres objetivos:

1. Eliminar la brecha diferencial en la representación femenina en los órganos de decisión.
2. Ampliar la transversalidad de género o «mainstreaming».
3. Fortalecer el papel del órgano responsable de la política de igualdad de género.

Por otra parte, si bien existen pocos estudios sobre la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de las organizaciones sindicales, la CES ha tratado de recoger datos en los años 1993, 1998 y 2002 sobre la presencia de mujeres en los sindicatos.

No es una casualidad que esta iniciativa de estudio se realice en el contexto europeo, pues la UE impulsa la participación de las mujeres en la toma de decisiones con instrumentos y herramientas que fomentan este objetivo y permite co-financiar este tipo de labores de recogida de información.

Hay que tener en cuenta la dificultad de generalizar la situación de las mujeres en las distintas organizaciones sindicales afiliadas. Esto puede evidenciarse particularmente en las múltiples identidades nacionales, sensibilidades regionales, afinidades ideológicas y también en las diferencias existentes en el mundo de las confederaciones nacionales y en el de las federaciones profesionales.

Los estudios periódicos de la CES muestran que las medidas y estructuras especiales para la mujer sindicalista siguen desempeñando un papel vital en el fomento de cuestiones y políticas sobre la igualdad de oportunidades y la representación equitativa. Sin embargo, queda de manifiesto la necesidad de muchas más medidas que las actuales para permitir a la mujer atravesar ese techo de cristal existente que limita el

³ “Una orientación hacia la integración sexual en la política de la CES”, de diciembre de 1992.

acceso a los altos niveles de toma de decisiones en los sindicatos y para permitir a muchas sindicalistas activas en los ámbitos regional y nacional alcanzar puestos destacados en el ámbito europeo.

Hay mujeres con potencial para ser en el futuro quienes tomen las decisiones en los sindicatos; pero por ahora las barreras son demasiado altas para muchas de ellas. Se necesitan programas de acción amplios y completos, que incluyan medidas especiales y estrategias de integración, para permitir que un número mayor de mujeres participe en la toma de decisiones en los ámbitos nacional y europeo.

La CES agrupa las estrategias que se han adoptado desde los sindicatos en las siguientes categorías:

- conferencias sobre la mujer celebradas con cierta regularidad;
- comités para la mujer o para la igualdad;
- departamentos de la mujer o para la igualdad;
- cargos reservados en organismos ejecutivos;
- garantías para la representación proporcional y cambios en las normas de elección;
- nuevos enfoques de actuación sindical;
- formación con perspectiva de género.

Como conclusiones de los análisis efectuados en el seno de la CES, se pueden destacar dos puntos:

1. Una presencia importante de mujeres afiliadas no parece garantizar la representación proporcional de las mujeres en el seno de los órganos ejecutivos. Tampoco parece asegurar que a los organismos de igualdad se les dé cierta autonomía, bien por falta de apoyo financiero o bien porque la integración en el seno de los órganos de toma de decisiones resulta imperfecta.
2. Aunque haya una situación de perfecta “representatividad” de las mujeres en el seno de las instancias de toma de decisiones sindicales, el recurrir a verdaderos programas de “acciones positivas” (puestos reservados o cuotas) exige además complementarse con una política global, que garantice la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres en el seno de las organizaciones (en resumen, un compromiso político).

El conjunto de estas medidas, o acciones positivas, desempeña un papel de transición a la espera de que se tengan en cuenta las reivindicaciones de las trabajadoras en las actividades sindicales y en la vida social, económica y política en general.

B) Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

La CIOSL, cuenta con un Comité de Mujeres desde 1956, cuando las mujeres apenas representaban el 7 por ciento de la afiliación total. Es un comité dinámico que ha realizado un importante papel en la elaboración y orientación de las políticas y acciones de la CIOSL y de sus afiliadas para promover la participación activa de mujeres sindicalistas. La estrategia desarrollada por este Comité ha sido la siguiente:

- Promover el papel de los comités de mujeres dentro de las organizaciones regionales de la CIOSL y de sus afiliadas para que se tomen en cuenta las opiniones de las trabajadoras en todas las

cuestiones que trata el sindicato y servir así de catalizadoras para hacer que cambie el movimiento sindical;

- Mejorar la representación de las mujeres en los organismos ejecutivos, específicamente en el Comité Ejecutivo y el Congreso, introduciendo medidas de acción positiva con la paridad de géneros como objetivo a medio plazo;
- Promover la capacitación de las mujeres sindicalistas en el área de igualdad de derechos, sindicalización y en los programas de formación sindical general;
- Lograr la plena integración de la igualdad y la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de la CIOSL y de sus afiliadas.

Entre las directrices de políticas y programas de acción elaborados por el Comité de Mujeres destacan: el Programa de Acción Positiva para la Integración de las Mujeres en las Organizaciones Sindicales, el Programa de Acción Positiva para las Mujeres en la Cooperación al Desarrollo; la Política Sindical sobre familia, sobre Violencia contra la Mujer, y dos importantes políticas sobre acoso sexual, una de ellas en los lugares de trabajo y la otra en el seno de los mismos sindicatos.

El trabajo del Comité de Mujeres muestra que este tipo de estructuras son un instrumento eficaz para que los sindicatos aborden cuestiones y reivindicaciones relativas a la mujer, y son necesarias en la medida en que las mujeres están subrepresentadas en las ejecutivas sindicales.

Esas estructuras ayudan a que ocupen el lugar que les corresponde en otros organismos con mayor fuerza y confianza, y promueven asimismo la solidaridad entre mujeres, dentro y fuera de los sindicatos.

Actualmente la CIOSL está desarrollando una campaña mundial de sindicalización de tres años de duración (2002-2005), bajo el lema "Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos", y que se centra en la organización de cuatro grupos de trabajadoras:

- las trabajadoras en la economía informal y las trabajadoras atípicas,
- las mujeres jóvenes,
- las mujeres migrantes y las mujeres de minorías étnicas,
- otros grupos que las organizaciones sindicales determinen como prioritarios, tales como las mujeres en el sector público, las zonas francas industriales, etc.

Esta campaña tiene una meta ambiciosa: duplicar la cantidad de mujeres afiliadas a los sindicatos y mejorar - en gran medida- la participación de las mujeres en los niveles ejecutivos y de toma de decisiones.

6. CLASIFICACIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARTICIPANTES

6.1 Consideraciones previas: mujeres y diversidad

Para comprender el contexto y el desarrollo de las buenas prácticas que se van a comentar, hay que hacer una reflexión previa sobre el concepto de diversidad.

Las mujeres no nos definimos únicamente por la variable sexo. No somos un grupo homogéneo, sino que nos caracterizamos por la pluralidad o diversidad relativa a nuestro origen nacional, étnico o racial, orientación sexual, situación económica, etc. Esto se refleja, por un lado, en la realidad sociolaboral de cada país y, por otro, en la forma en la que las mujeres se encuentran representadas, y también como participantes, en cada sindicato.

De ahí que las soluciones dirigidas a paliar la falta de representación femenina en las instancias de toma de decisiones deban adaptarse al contexto sindical concreto.

No obstante las particularidades propias en cada país y las diferentes situaciones en las que se pueden encontrar las mujeres trabajadoras afiliadas, (dificultades de acceso y promoción dentro del puesto de trabajo, particularidades en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, etc.), los sindicatos podemos encontrar respuestas conjuntas a problemas comunes.

En este sentido, las organizaciones sindicales deben incluir en sus reivindicaciones la equiparación de los derechos sociolaborales de las mujeres que les corresponden por sí mismas, es decir, asumiendo la pluralidad y libre ejercicio de las libertades sociales que ofrece un Estado de Derecho.

6.2 Buenas prácticas de cada una de las organizaciones participantes

Los ejemplos de Buenas Prácticas que presentamos a continuación son resultado del trabajo en equipo llevado a cabo con nuestros socios transnacionales: DGB de Alemania, FNV de Países Bajos y TUC de Reino Unido. La selección de buenas prácticas se basa en las presentaciones realizadas en las visitas transnacionales y en los trabajos de investigación elaborados por cada uno de los socios del proyecto.

Fruto de ese trabajo en equipo se procedió a realizar una clasificación en la que se incluyen los ejemplos que las organizaciones sindicales hemos considerado como “buena práctica” para alcanzar el objetivo fundamental de nuestro proyecto: *“aumentar y consolidar la representación de mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales, en las mesas de negociación colectiva y en las mesas de diálogo social”*.

Algunas de las prácticas recogidas podrían ser incluidas en más de uno de los grupos temáticos adoptados, pero hemos optado por incluir cada práctica sólo en el grupo al que más se ajusta.

Una buena práctica debe ser entendida siempre como un referente positivo para avanzar en igualdad. Dado que la presente Guía tiene por objeto la identificación y análisis de buenas prácticas en el terreno

del equilibrio en la participación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales, hay que indicar que el término de buena práctica debe ser entendido no de manera absoluta, sino en sentido relativo, es decir, en relación con el contexto sindical en que surge y las circunstancias políticas, socioeconómicas y temporales en que se desarrolla en cada uno de los sindicatos participantes. La carga de singularidad de muchas de ellas podría impedir sistematizarlas y convertirlas en políticas. De ahí que, a lo largo de la Guía, expresiones que indican una práctica identificada como buena ("buena cláusula", "ejemplo positivo", "prácticas de interés"), serán utilizadas como sinónimos⁴.

En primer lugar, y como rasgos comunes encontrados entre las buenas prácticas escogidas, es una constante en todos los sindicatos hablar de regulación de:

- cuotas y proporcionalidad
- estructuras sindicales específicas en materia de mujer
- establecimiento de redes informativas

Muchas de estas medidas han sido promovidas desde las organizaciones sindicales de nivel internacional (CES/ETUC, CIOSL), que han indicado a sus sindicatos miembros a adoptar políticas específicas con resultados concretos en materia de igualdad.

Además, en los informes de DGB y TUC se recogen medidas que se han adoptado para salvaguardar y mejorar la situación de las mujeres dentro del sindicato en el caso de fusiones entre organizaciones sindicales⁵.

Por otra parte, tanto en el informe de la TUC como en el de la FNV se destaca el hecho de que las iniciativas y soluciones encontradas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres están siendo extrapoladas para mejorar la situación de colectivos específicos con problemas propios, tales como los trabajadores inmigrantes, lesbianas y gays, etc.

6.3 Clasificación temática de ejemplos de buenas prácticas

A) AUMENTAR LA AFILIACIÓN DE MUJERES

- Campaña de afiliación de mujeres (UGT)
- Academia de Organización (TUC)

B) ACCEDER A PUESTOS DE DIRECCIÓN Y DECISIÓN

- Estructuras organizativas para la mujer trabajadora (UGT)
- Cuotas y proporcionalidad (UGT)
- Cuotas y estatutos (DGB)

⁴ No obstante, la expresión de "ejemplo positivo" no debe confundirse con la de "acción positiva": si bien todas las acciones son ejemplos positivos, no ocurre igual a la inversa.

⁵ Para una información más detallada, se recomienda consultar los informes de investigación nacionales, colgados en la página web: <http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

- Representatividad y paridad en los procesos de Diálogo Social (UGT)
- Cargos reservados (TUC)
- Mentoring/tutelage (DGB)
- Acción Positiva (FNV)

C) FACILITAR DENTRO DEL SINDICATO

- Cursos y formación para la igualdad (UGT)
- Redes de Información (DGB)
- Políticas de Conciliación: compatibilidad de horarios, guarderías (FNV)

D) CONOCER EL SINDICATO

- Recogida de datos/encuesta 8 de marzo (FNV)
- Monitoring- control y seguimiento continuos (DGB)

E) PERMANECER EN EL SINDICATO Y COMPROMETERSE CON LA IGUALDAD

- Planes de acción sindical en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (UGT)
- Revisión de plataformas de Convenios Colectivos (UGT)
- Participación en los procesos de Negociación Colectiva y diálogo social: convenios colectivos desde la perspectiva de género (UGT)
- Referéndum: nuevas formas de toma de decisiones (FNV)
- Medidas para colectivos específicos de mujeres por origen étnico, racial u orientación sexual (FNV)
- Compromiso de Igualdad (TUC)
- Comités y Conferencias de Mujeres (TUC)
- Auditoría de Igualdad para Todos (TUC)

A) AUMENTAR LA AFILIACIÓN DE MUJERES

■ CAMPAÑA DE AFILIACIÓN DE MUJERES (UGT, España)

Objetivo: incrementar el número de mujeres afiliadas al sindicato en consonancia con el paralelo incremento de las mujeres en el mercado laboral

El Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora de UGT está preparando junto con la Secretaría de Organización confederal una Campaña de Afiliación de Mujeres. Es una campaña que por primera vez está dirigida exclusivamente a mujeres y que permitirá evaluar el aumento de afiliación a partir de dicha campaña.

En esta campaña de afiliación participarán tres Comunidades Autónomas de España: La Rioja, Navarra y Cantabria, seleccionándose en cada una de ellas dos empresas por Federación Estatal (sectores profesionales) que cumplan unos determinados criterios:

- Empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores (una empresa pequeña y otra mediana)
- Empresa con mayoría de mujeres y otra en la que las mujeres sean una minoría

La campaña de afiliación incluirá una fase de evaluación intermedia y otra final y contará con un seguimiento durante todo el proceso.

Para cada una de las empresas seleccionadas se llevarán a cabo actuaciones específicas e individualizadas para conseguir que aumente la afiliación de mujeres.

■ LA ACADEMIA DE ORGANIZACIÓN (TUC, Reino Unido)

Objetivo: formación de personas como especialistas en organización sindical.

A principios de 1998 la Academia de Organización de la TUC abrió sus puertas a 36 aspirantes a "Organizadores de la Academia" durante 12 meses para que, mediante una formación intensiva, pudieran formarse para trabajar como especialistas en organización sindical.

La formación de organizador/a se realiza a través de un programa de clases teóricas y trabajo práctico, organizando proyectos bajo la tutela de una persona con experiencia. Posteriormente, estas personas son contratadas conjuntamente por la TUC y por el sindicato patrocinador con la expectativa de continuar trabajando como guías organizadores, capaces de gestionar sus propias campañas, bien con su sindicato patrocinador, bien con otro sindicato de la TUC.

Una de las actividades más importantes de estos organizadores/as ha sido el reclutamiento directo, visitando los lugares de trabajo y consiguiendo que más trabajadores y trabajadoras se afiliaran, especialmente en áreas como el comercio minorista y los centros de teleoperadores, donde la organización en materia de representación sindical es débil.

Una revisión del funcionamiento de la Academia realizada en su 5º Aniversario concluyó que habían tenido un considerable éxito en el reclutamiento de nuevos miembros y activistas, especialmente entre mujeres y jóvenes. Además, en la mayoría de los casos, el trabajo de los/as organizadores/as ha incluido actuaciones en materia de negociación colectiva y de organización laboral.

B) ACCEDER A PUESTOS DE DIRECCIÓN Y DECISIÓN

■ ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS PARA LA MUJER TRABAJADORA (UGT, España)

Objetivo: Hacer efectiva las reivindicaciones de las mujeres dentro del sindicato y facilitar la mejora laboral de las mujeres fuera del sindicato.

Se crea el Departamento Confederal de la Mujer en las Resoluciones del 33º Congreso Confederal (1983).

Los cambios vertiginosos que suceden a la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral en los años ochenta, requieren de un posicionamiento como organización sindical.

Nace la necesidad de impulsar planteamientos específicos y de ponerlos en común con otras sindicalistas. Necesidad de buscar y tener un espacio propio.

Nuestro sindicato, como marco donde se refleja la pluralidad y realidad sociolaboral, se hace eco de esta situación mediante la creación del Departamento de la Mujer. Si bien parte de admitir mecanismos de discriminación laboral y social no tiene otro objetivo que su erradicación. No se configura como un espacio aparte y diferenciado ya que desde su acción particular tiene una vocación integradora.

En el 34º Congreso Confederal (1986) se reconoce el trabajo realizado por el Departamento de la Mujer y se le anima a que continúe con su actividad. La Comisión Ejecutiva nombra un responsable del que dependerá el Departamento de la Mujer. El Departamento sería dotado de medios económicos y de personal que le permitiera realizar los cometidos que le son propios.

Los Departamentos de la Mujer se crean también en las Federaciones y Uniones Estatales y en las Uniones de Comunidad Autónoma.

Entre las tareas del Departamento de la Mujer Trabajadora están las de:

- Trabajar activamente por el incremento de la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones del Sindicato: Comisiones Ejecutivas, Comités y Congresos
- Ofrecer información, formación y asesoramiento acerca de la problemática de la mujer
- Participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que afecten específicamente a las mujeres
- Procurar la inclusión de mujeres en las listas a elecciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos
- Facilitar el acceso a las mujeres a la representación institucional del Sindicato

■ CUOTAS Y PROPORCIONALIDAD (UGT, España)

Objetivo: Asegurar la presencia de las mujeres en los puestos de decisión y control garantizando la igualdad real respecto a los hombres

En las Resoluciones del 37º Congreso Confederal de UGT (1998) se introdujo una cláusula en los estatutos del sindicato para aumentar el número de mujeres en el seno de la organización mediante el sistema de cuotas y proporcionalidad:

“La Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de mujeres y hombres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de la UGT. Esta pre-

sencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. A modo orientativo no será superior al ochenta por ciento ni inferior al veinte por ciento para cada sexo.”

Es importante destacar que en el 38º Congreso Confederal el sistema de cuotas será obligatorio y no como una recomendación, como se propuso en un primer momento en las Resoluciones del 37º Congreso Confederal. Supone un cambio cualitativo adquiriendo el grado de obligatoriedad “...En todo caso, se garantizará una presencia mínima del veinte por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje”. Este cambio influirá directamente en la participación de mujeres en los órganos del sindicato, produciéndose un aumento en la representación de manera considerable. De este modo las reivindicaciones de las mujeres estarán presentes en todas las esferas del sindicato.

Tres meses después de la inclusión de esta garantía de participación, se vieron los resultados de la puesta en práctica de esta medida de acción positiva que ha sido tomada como ejemplo de Buenas Prácticas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

■ CUOTAS Y ESTATUTOS (DGB, Alemania)

Objetivo: mejorar la participación de las mujeres en los procesos internos de promoción de la igualdad de oportunidades dentro del sindicato.

El sindicato Ver.di, del sector servicios, es el resultado de una fusión producida en 2001 entre varios sindicatos alemanes. En su acta fundacional, las mujeres del sindicato lograron la inclusión de cláusulas específicas en materia de igualdad tales como:

- Cuota mínima femenina: establecida en todos los órganos y comisiones, y con carácter proporcional a los miembros femeninos activos en cada sector.
- Creación de estructuras del trabajo femenino interno:
 - Establecimiento de consejos de mujeres en los ámbitos federal, regional y municipal. Para el ámbito local, establecimiento de un grupo local de mujeres (no de carácter obligatorio).
 - Imposición de estructuras de representación vinculantes en áreas especializadas.
- Representación de las necesidades de las mujeres en las comisiones sindicales:
El consejo de mujeres de cada nivel y la representación femenina de sectores especializados envía una delegada al órgano directivo correspondiente a los sectores y áreas especializadas.

La normativa de la negociación colectiva regula la participación en el comité colectivo nacional de una representante adicional en política de mujeres y equiparación.

- Encargadas internas de trabajo femenino:
A fin de representar los intereses de las trabajadoras del sindicato, se reguló un acuerdo laboral general, que entró en vigor en diciembre de 2.003, destinado a impulsar las medidas de igual-

dad entre el personal del sindicato. Las encargadas, elegidas por las propias trabajadoras del sindicato, desempeñan su cargo de forma honorífica, por un período de 4 años. Su misión es coordinar la labor realizada por las diferentes organizaciones del propio sindicato en materia de mujer y apoyar las medidas de conciliación entre vida profesional y vida familiar.

■ REPRESENTATIVIDAD Y PARIDAD EN LOS PROCESOS DE DIÁLOGO SOCIAL (UGT, España)

Objetivo: mejorar la participación de las mujeres en los procesos de diálogo social en los que se defienden sus derechos e intereses.

En virtud del acuerdo celebrado entre las organizaciones sindicales españolas mayoritarias, UGT ostenta su representación en el marco de diálogo social europeo con perspectiva de género. El Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora participa en dicho marco de diálogo a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), cuyo presidente actual es el Secretario General de UGT.

Además de la participación a nivel europeo, a nivel nacional cabe destacar dos buenas prácticas en el actual marco de diálogo social: la composición paritaria de la representación de UGT en este proceso, y la constitución de una mesa de trabajo específica para tratar las cuestiones de género en el desarrollo de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.

■ CARGOS RESERVADOS Y CUOTAS MÍNIMAS (TUC, Reino Unido)

Objetivo: reservar cargos para las mujeres en los Comités Ejecutivos Nacionales e introducir cuotas mínimas de mujeres en determinados órganos ejecutivos.

En el año 1979, el TUC elaboró unos Estatutos denominados *"Igualdad para las mujeres en el seno de los sindicatos"* donde se propone que los sindicatos afiliados garanticen la representatividad de las mujeres en los órganos de toma de decisiones por mediación de cargos adicionales o por cooptación⁶.

El objetivo inicial era lograr "alguna representación femenina", pero actualmente se ha avanzado en la línea de conseguir la proporcionalidad, es decir, lograr la misma proporción en la representatividad en los órganos de toma de decisiones que mujeres afiliadas haya en el sindicato.

En concreto, el sindicato general T&G, instituyó en 1998 la norma de "proporcionalidad mínima" que establece que el número de afiliadas que forman parte de sus Comités Consultivos debe ser proporcional al número de mujeres que se encuentran inscritas en la circunscripción electoral.

El TUC adoptó una decisión vinculante para todos los sindicatos, obligándoles a comprometerse a fomentar la igualdad sin ningún tipo de discriminación. Para asegurar que esta decisión no quedase en papel mojado y sin ninguna repercusión real en la práctica, el TUC obligó a todos sus sindicatos

⁶ Elección entre los propios miembros.

a realizar una auditoría⁷ de sus normas de igualdad, políticas, estructuras, actividades relacionadas con las negociaciones colectivas, educación y otros servicios, y de su papel como patronal.

En cuanto a los cargos reservados a mujeres, son muy pocos los sindicatos pertenecientes al TUC que tienen cargos reservados para las mujeres en sus comités ejecutivos nacionales.

Por su parte, la propia TUC decidió reservar expresamente para las mujeres dos cargos en su consejo general, si bien en la actualidad han avanzado y ocupan dos de cada tres cargos ejecutivos.

■ MENTORING / TUTELAJE (DGB, Alemania)

Objetivo: mejorar la formación y capacitación de mujeres para acceder a mejores puestos profesionales y sindicales, mejorando sus competencias sociales y técnicas y facilitándoles el acceso al conocimiento adquirido por personas con experiencia.

Iniciado en el año 2000, y con una duración de 15 meses, en esta acción participaron todos los sindicatos agrupados en la DGB y se crearon 16 parejas o tandems, con la finalidad doble de apoyar a las mujeres en sus puestos de trabajo y cargos sindicales, y formarlas para acceder a nuevas funciones.

El mentoring es un proceso de aprendizaje personal por el que cada mujer participante asume la responsabilidad de esforzarse por lograr su propio desarrollo personal y profesional.

Las personas tutoras (hombres y mujeres) dan apoyo y comparten sus conocimientos con las mujeres patrocinadas, dándoles impulso para aumentar su motivación, promocionando especialmente a las jóvenes de los sindicatos.

En la evaluación del proyecto se destaca que el mentoring ha aportado a las mujeres patrocinadas un mayor conocimiento sobre sus posibilidades profesionales y sobre la política sindical, y una mayor seguridad y capacidad, con interesantes recomendaciones para solucionar problemas y constituir redes informales.

■ ACCIÓN POSITIVA (Industriebond de FNV, Países Bajos)

Objetivo: fomentar la contratación de mujeres en el seno del propio sindicato y avanzar así en la política de igualdad de oportunidades desarrollada en su seno.

La utilización de esta herramienta comenzó un año después de que se publicase por primera vez, en 1986, la Encuesta del 8 de marzo relativa a la representación femenina entre el personal trabajador en el sindicato, explicada en otro epígrafe de esta Guía (*Conocer el sindicato - “Recogida de Datos – Encuesta 8 marzo”*).

⁷ Ver en epígrafe posterior la Buena Práctica “Auditoría para Todos”.

El sindicato que implantó esa medida, perteneciente al sector industrial⁸, inició una campaña especial de contratación sólo para mujeres en 1986. Hasta esa fecha, la plantilla del sindicato se reclutaba preferentemente entre los afiliados activos (principalmente hombres); en esta ronda, sin embargo, se aceptaron también a trabajadores no sindicados. Pronto el ejemplo se extendió a otros sindicatos y a la propia Confederación.

Este nuevo método de contratación fue también el comienzo de un cambio radical en la cultura laboral sindical. Uno de los elementos principales de este cambio ha consistido en que el cargo de trabajador sindical se pueda ejercer a tiempo parcial (4 días a la semana), mientras que, hasta esa fecha, se consideraba que era imprescindible su disponibilidad horaria absoluta.

Poco después se introdujeron nuevas condiciones laborales para los y las trabajadores sindicales: guarderías para los hijos/as, mejora de las condiciones de las bajas laborales, regulación del trabajo a tiempo parcial, mejora en las políticas contra el acoso sexual, etc., para la totalidad de la plantilla de la FNV y de los sindicatos afiliados.

Este paquete de medidas adoptadas en el ámbito de la conciliación de vida profesional y laboral, y a las que se pueden acoger no sólo las mujeres sino también los hombres trabajadores en el sindicato, se ha incluido en el convenio colectivo marco de la Confederación FNV y de la mayoría de sus sindicatos.

C) FACILITAR DENTRO DEL SINDICATO

■ CURSOS Y FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD (UGT, España)

Objetivo: proporcionar unos conocimientos básicos sobre el punto de partida y la situación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando el intercambio de información y experiencias.

A través del Departamento Confederal de la Mujer de UGT se gestionan los cursos dirigidos a cargos de la organización, representantes Sindicales, afiliados / as y demás trabajadores / as.

Estos cursos están encaminados a formar desde una perspectiva de género a las personas interesadas en conocer y adquirir recursos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

■ REDES INFORMATIVAS: MIEMBROS DE COMITÉS DE EMPRESA (DGB, Alemania)

Objetivo: fomentar el intercambio de información y experiencias entre mujeres que se enfrentan a situaciones semejantes en el ámbito laboral y sindical, aprovechando así conocimientos adquiridos.

⁸ Posteriormente se fusionó con otros 3 sindicatos para convertirse en FNV Bondgenoten.

Coordinado por la confederación DGB y por diferentes sindicatos afiliados se han creado en los últimos años numerosas redes de mujeres. No obstante, cabe destacar la del sindicato IG Metall, formada en el año 1.997.

Con la creación de estas redes se combate el problema de muchos miembros femeninos de comités de empresa ante la sensación de creer que actúan solas, especialmente cuando intentan implantar medidas para la equiparación en la escena laboral. Esta tarea resulta especialmente ardua en sectores económicos como la industria del metal, cuya mano de obra la constituyen en su gran mayoría hombres.

La red facilita el intercambio de experiencias entre compañeras y proporciona información sobre cuestiones actuales en materia de política de igualdad, estrategias y legislación. Sirve para reforzar la posición de las compañeras y aumentar así su capacidad negociadora.

Además, y mediante el uso de las nuevas tecnologías (Internet), las redes informales disponen de nuevos recursos para acceder de forma rápida y directa a material e información actualizada.

Las condiciones que se destacan como necesarias para hacer posible el éxito de las redes son:

- contar con suficientes recursos personales y financieros
- reivindicación de creación de una red: sentimiento de necesidad de comunicarse por parte de un colectivo
- grupo con identidad social cohesionada
- interrelación social y responsabilidad sobre la red por parte de una persona determinada
- valoración de la red como una cuestión de importancia
- para las redes virtuales, contar con una infraestructura técnica adecuada.

■ POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: COMPATIBILIDAD DE HORARIOS, GUARDERÍAS (FNV – Países Bajos)

Objetivo: mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres trabajadores en el sindicato, y servir como ejemplo exportable a otras organizaciones.

Es una buena práctica derivada de la “acción positiva”, ya comentada en el epígrafe dedicado a esa cuestión.

D) CONOCER EL SINDICATO

■ ESTUDIO SOBRE LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS DE UGT (UGT, España)

En el año 2003 UGT promueve este estudio en colaboración con la Fundación Mujeres, con la finalidad de conocer los obstáculos que impiden una mayor presencia de mujeres en los órganos direc-

tivos de la estructura organizativa de la Confederación Sindical de UGT. Significó otro paso más de aproximación a un plan de sensibilización y acción dentro de la organización iniciado con el objetivo 100 y el sistema de cuotas, dirigido a potenciar este incremento de representación y participación.

Los obstáculos que encuentran las mujeres a la participación y permanencia en los órganos de dirección se centran en las dinámicas y el sistema de funcionamiento, los hábitos de trabajo y de organización, los horarios de formación, que se han ido constituyendo en función de las maneras e intereses masculinos conformando una estructura que para las mujeres supone grandes dificultades.

La propia estructura organizativa supone en sí un problema, ante el que las mujeres proponen una participación más equitativa en horizontalidad, trabajo en equipo, reuniones eficaces, más calidad de las horas de trabajo, etc. Para las mujeres los obstáculos con los que se encuentran y a los que se enfrentan a la hora de acceder a puestos de dirección, están dentro del propio sindicato; en cambio, los hombres, opinan que los obstáculos para que las mujeres accedan a estos puestos están fuera del sindicato teniendo relación con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esto responde a una visión claramente estereotipada y cargada de prejuicios, a una realidad social que al sindicato no le es ajeno, puesto que no en vano la visión tradicional va implícita al propio individuo.

El estudio pone en evidencia desigualdades, entre mujeres y hombres, en la visión de las políticas de igualdad puesta en marcha por el sindicato, en la presencia y el papel de las mujeres en el mismo y en el recorrido sindical de las mujeres, que obviamente se ha visto ralentizado por la tardía incorporación de la mujer en la vida laboral y posterior inclusión en el sindicato.

Este estudio ha servido de punto de partida para llevar a cabo proyectos como el que actualmente se está desarrollando, *“Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales”*.

■ RECOGIDA DE DATOS – Encuestas 8 de marzo (FNV – Países Bajos)

Objetivo: conocer, comparar y revisar anualmente la situación interna del sindicato en materia de igualdad entre hombres y mujeres para impulsar medidas de avance.

Desde 1984, el Departamento de las Mujeres de la FNV ha recopilado datos sobre la situación de la mujer en el seno de la Confederación y en los sindicatos afiliados. Los resultados principales se publican anualmente, coincidiendo con el 8 de marzo - Día Internacional de las Mujeres.

La encuesta del 8 de marzo es la base de las políticas en materia de igualdad de la FNV y sus sindicatos; a veces sirve como justificación o medio de legitimación para reclamar la necesidad de intensificar las políticas, realizando una evaluación comparativa entre los sindicatos.

En ocasiones, este documento-encuesta también va acompañado de un inventario de políticas en materia de igualdad.

Con el transcurso de los años, la encuesta dirigida a las mujeres se ha ido combinando con otras iniciativas similares destinadas a los miembros jóvenes afiliados y a los afiliados/as de raza negra y a los inmigrantes.

■ **MONITORING (control y seguimiento continuos) (DGB, Alemania)**

Objetivo: conocer los avances reales en la participación de mujeres y hombres en el sindicato y proponer medidas para seguir avanzando en la igualdad.

Tratándose de un sindicato con gran presencia femenina, fue el primero de los agrupados en DGB que decidió imponer un precepto en el año 1.986 para promover a las mujeres dentro de la organización. Esto suponía exigir la elaboración de un informe escrito cada vez que se organizara el Congreso del Sindicato, en el que se expondría la situación real de las mujeres en la organización y las medidas a realizar para lograr la cuota femenina.

Estos informes han proporcionado una información muy valiosa, ya que ponen al descubierto los puntos débiles observados durante los años de referencia, y ello facilita el análisis del problema y la adopción de decisiones fundamentadas para mejorar la situación. Además, los datos obtenidos permiten hacer una comparación en la evolución de las diferentes estructuras que gozan de una cierta autonomía dentro de la central sindical.

E) PERMANENCIA EN EL SINDICATO Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

■ **PLANES DE ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (UGT, España)**

Objetivo: avanzar en los objetivos fijados para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del sindicato y a favor de los afiliados/as.

Desde el Departamento Confederal de la Mujer se proponen líneas de acción para afrontar las reivindicaciones de las mujeres, materializándose en los Planes de Acción Sindical para la Igualdad. Los Planes de Acción Sindical tienen objetivos y actuaciones concretas y son un medio apropiado para cristalizar la igualdad real en todos sus órdenes. Un conjunto de medidas que representan una acción positiva, por su aplicación en el seno de UGT y su proyección externa.

Se han realizado hasta el momento cuatro Planes de Acción Sindical para la Igualdad, desde el primero aprobado de forma previa al 35º Congreso Confederal, hasta el IV Plan de Acción en el que actualmente nos encontramos.

El I Plan de Acción Sindical para la Igualdad se aprueba en la 4ª Conferencia de Mujeres, de manera previa al 35º Congreso Confederal de UGT(1990) y se desarrolla durante este mismo período congresual.

En este I Plan se destaca las actuaciones dirigidas a:

- Objetivo 100 para la igualdad: Incrementar la presencia de mujeres en todos los niveles de la Organización, pilar fundamental sobre el que se planteará el sistema de cuotas que se establecerá en las Resoluciones del 37º Congreso Confederal.
- Hacer de la Negociación Colectiva un mecanismo par conseguir la igualdad.

El II Plan de Acción Sindical para la Igualdad se pone en marcha de forma previa al 37º Congreso Confederal. Este Plan pretende convertirse en un instrumento básico y de referencia para la organización, debiendo cumplir un papel activo en la consecución de una igualdad social real entre ambos sexos. Se trata de llevar a cabo la transversalidad, de integrar los planteamientos de las mujeres que forman parte de UGT en propuestas de igualdad en todas las políticas y actos de la Organización.

Los principales objetivos del II Plan de Acción Sindical se centran en:

- Potenciar los Departamentos de la Mujer, para poder canalizar medidas y actuaciones encaminadas a conseguir la plena igualdad social entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral y sindical.
- Participar activamente en todas las estructura del sindicato, para asegurar la transversalidad de las políticas de igualdad de oportunidades, en todas las políticas globales de UGT.

En las Resoluciones del 37º Congreso Confederal se aprueba el llamado sistema de cuotas, impulsado por el objetivo 100 del I Plan de Acción Sindical, que será definitivo para alcanzar la igualdad real a nivel de representatividad, suponiendo un antes y un después en la representación y participación de las mujeres en la organización.

El III Plan de Acción Sindical para la Igualdad se aprueba por primera vez por un Comité Confederal(2000) en línea con las Resoluciones del 37º Congreso Confederal (1998) para lograr un aumento en la presencia y participación de mujeres en el sindicato a todos los niveles, así como el diseño de estrategias sindicales igualitarias. Destaca como objetivos principales:

- Aumentar la afiliación de mujeres dirigido a los sectores donde existe un nivel menor de organización sindical. A la vez, debemos encaminarnos a una representación de mujeres acorde con el porcentaje de afiliación femenina en cada sector o territorio.
- Lograr una representación de mujeres acorde con el porcentaje de afiliación femenina de cada sector o territorio.
- Avanzar en los contenidos de la Negociación Colectiva en materia de Igualdad, al tiempo que tenemos que conseguir una mayor participación de mujeres en las mesas de Negociación Colectiva

El IV Plan de Acción Sindical para la Igualdad se desarrolla durante el período congresual del 38º Congreso Confederado de UGT (2002) El IV Plan de Acción Sindical para la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe servir de referencia para que los distintos niveles organizativos del sindicato promuevan sus respectivos planes de acción, adaptados a sus ámbitos de actuación, a las características de su afiliación y a las necesidades que presenten, tanto en materia de participación y representación sindical de mujeres, como de integración de la perspectiva de género en sus actuaciones.

Como objetivos principales cabe destacar:

- Integración de la perspectiva de género en todas las políticas sindicales
- Garantizar a través del Diálogo Social y la Negociación Colectiva el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar a través de la Negociación Colectiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Consolidar y aumentar la presencia de mujeres en los puestos de decisión, gestión y control.

Por otro lado, definitivamente el sistema de cuotas se establece como algo obligatorio, produciéndose un cambio cualitativo pasando a tener grado de obligatoriedad y no como una recomendación. Tres meses después de la inclusión de esta garantía de participación, se vieron los resultados de la puesta en práctica de esta medida de acción positiva que ha sido tomada como ejemplo de Buenas Prácticas por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

■ REVISIÓN DE PLATAFORMAS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ELABORACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (UGT, ESPAÑA)

Objetivo: avanzar en los objetivos fijados para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del sindicato y a favor de los afiliados/as.

Los Convenios Colectivos, como acuerdo entre los trabajadores / as y empresarios que regula las condiciones de trabajo, deben incluir cláusulas específicas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Las Federaciones se ponen en contacto con el Departamento de la Mujer y desde aquí se revisan los Convenios que se hayan solicitado, asegurándose la no-discriminación desde una perspectiva de género.

■ PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL: CONVENIOS COLECTIVOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (UGT, España)

Objetivo: mejorar la participación de las mujeres en los procesos de negociación colecti-

va con la finalidad de introducir los temas que más afectan a las mujeres en los convenios laborales.

Las Confederaciones sindicales UGT Y CC.OO. y las patronales CEOE y CEPYME, en el marco del Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC-2002) suscrito en diciembre de 2001 para orientar la negociación del 2002, acordaron que en el seno de los trabajos encomendados a la Comisión de Seguimiento, se realizaría un estudio que además de analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e identificar los obstáculos, destacaría cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, haciendo hincapié en el papel de los interlocutores sociales. En dicha mesa de trabajo hay que destacar la participación de las representantes del Departamento Confederal de la Mujer de UGT.

Las recomendaciones surgidas de la mesa de trabajo se incluyeron en el NC para el año 2003, cuya vigencia ha sido prorrogada para el año 2004, tal y como se explica detalladamente en el trabajo de investigación de UGT.

■ REFERÉNDUM: NUEVAS FORMAS DE TOMA DE DECISIONES (FNV, PAÍSES BAJOS)

Objetivo: mejorar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Frente a la tradicional toma de decisiones mediante reuniones a las que se convocaba a los afiliados activos del sindicato, y en las que son los hombres los más propensos a participar, se utilizó en 2003 el método de consulta del referéndum.

El tema objeto de decisión eran cuestiones relativas a las negociaciones a nivel nacional entre las tres confederaciones de sindicatos, las organizaciones patronales y el gobierno. Todos los afiliados pudieron tomar parte en la votación por correo, y el porcentaje de mujeres que participaron fue superior que con métodos anteriores de consulta para la toma de decisiones.

En mayo de 2004, se celebró un segundo referéndum sobre cuestiones de política laboral suscitadas a los interlocutores sociales por el gobierno, y esta vez los afiliados tuvieron la opción de enviar su voto por correo, por Internet o por teléfono.

Ante los buenos resultados obtenidos en la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones, la FNV plantea incorporar el instrumento del referéndum en los estatutos de la Confederación en el próximo Congreso de la FNV, a celebrar en 2005.

■ MEDIDAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS DE MUJERES POR ORIGEN ÉTNICO, RACIAL U ORIENTACIÓN SEXUAL (FNV, Países Bajos; TUC, Reino Unido)

Objetivo: atender las necesidades de colectivos de mujeres que tienen particularidades específicas, y fomentar su acceso a los procesos de participación y a los puestos de toma de decisiones, superando discriminaciones añadidas.

El Departamento de Mujeres de la FNV lleva trabajando estrechamente casi 10 años, con el Departamento de Minorías Étnicas organizando actividades conjuntas con mujeres de raza negra e inmigrantes. Además, parte de la plantilla de ambos Departamentos son trabajadoras de raza negra e inmigrantes.

Por otra parte, la auditoría de igualdad de TUC se dirige a evaluar la igualdad y no discriminación no sólo en el plano de mujeres y género, sino también atendiendo a otras variables (miembros afiliados de la comunidad negra y de minorías étnicas, personas con discapacidad, jóvenes, lesbianas, gays, bisexuales y transexuales).

■ COMITÉS Y CONFERENCIAS DE MUJERES (TUC, Reino Unido)

Objetivo: fomentar el intercambio de información y experiencias de las mujeres en el seno del sindicato, y propiciar foros de reflexión sobre los avances y dificultades que se encuentran las mujeres sindicadas.

Más de la mitad de los sindicatos que respondieron a la primera auditoría de igualdad del TUC tienen órganos nacionales específicos para las afiliadas, o comités generales para la igualdad que abordan los derechos de las mujeres.

Algunos de estos comités tienen su origen en redes informales creadas entre las propias mujeres, que se han convertido con el tiempo en órganos con una función más institucionalizada dentro de las estructuras del sindicato.

Muchos comités celebran conferencias de mujeres anuales o bienales, que pueden asimismo enviar peticiones o delegadas a la conferencia nacional del sindicato.

Además, y en relación con la buena práctica explicada en el epígrafe de "*Medidas para colectivos específicos de mujeres por origen étnico, racial u orientación sexual*", el T&G de la TUC celebró en el año 2002 la Conferencia sobre Mujeres, Raza e Igualdad para abordar los temas comunes relativos a la igualdad y no discriminación.

■ COMPROMISO DE IGUALDAD (TUC, Reino Unido)

Objetivo: conseguir un compromiso efectivo a favor de la igualdad por parte de todos los sindicatos participantes y en todos sus niveles.

En el año 2001, los delegados del Congreso acordaron que todos los sindicatos debían de tener "un compromiso firme para promover la igualdad entre todos", lo que supuso una modificación de la normativa con el fin de convertir dicho compromiso con la igualdad en una condición para afiliarse al TUC. Se estableció así que cada sindicato se comprometía a prohibir la discriminación "dentro de sus propias estructuras y en todas sus actividades, incluidas las prácticas de empleo propias".

La idea surgió de la labor desarrollada en el marco del estudio interno del racismo institucional, pero se amplió a todo tipo de desigualdades y discriminaciones.

De esta forma, todos los sindicatos del TUC debían de incorporar la siguiente cláusula, como "código de buenas prácticas", en sus normas:

"Los objetivos de este sindicato incluirán:

a) la promoción de la igualdad para todos inclusive a través de:

i) la negociación colectiva, material y campañas publicitarias, representación, organización y estructuras sindicales, educación y formación, organización y contratación, prestación de cualquier otro servicio o ayudas, y cualesquiera otras actividades;

ii) las prácticas de empleo propias del sindicato.

b) la oposición activa a toda forma de hostigamiento, prejuicio o discriminación injusta en base a género, raza, origen étnico o nacional, religión, color, clase, responsabilidades familiares, estado civil, sexualidad, discapacidad, edad u cualquier otro estado o característica personal."

Con el fin de apoyar dichas iniciativas y evaluar su aplicación práctica, se determinó que el TUC llevaría a cabo un proceso de auditoría de igualdad de los sindicatos afiliados cada dos años, cuyos resultados se presentarán en un informe al Congreso. La primera auditoría fue realizada en el 2003, tal y como se explica en el epígrafe "Auditoría de igualdad para todos".

■ AUDITORÍA DE IGUALDAD PARA TODOS (TUC, Reino Unido)

Objetivo: valorar los avances conseguidos y las dificultades encontradas a la hora de hacer efectivas las disposiciones y medidas adoptadas en el seno de la organización a favor del principio de igualdad de oportunidades.

De carácter bi-anual, la primera auditoría de igualdad de oportunidades del TUC consistía en un cuestionario de 46 páginas en la que se formulaban 100 preguntas que abarcaban temas de igualdad relativas a género, raza, discapacidad, orientación sexual y edad. El plazo concedido a los sindicatos para responder y recopilar la información necesaria fue de seis meses.

La TUC consideró que sería útil evaluar el proceso de la primera auditoría antes de iniciar la segunda. Los resultados muestran que muchos de los participantes consideran que la auditoría les había ayudado a integrar las agendas de temas de igualdad y de negociación colectiva de los sindicatos. También la mayoría de participantes en el proceso de revisión estima que las auditorías han puesto al descubierto las carencias que existen entre la política y las actuaciones de los sindicatos, y también las lagunas en la información que se maneja a nivel interno.

7. CONCLUSIONES

Esta Guía responde a las expectativas planteadas en el seno del proyecto europeo *“Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales”*, cuyo objetivo a largo plazo es el de conseguir aumentar y consolidar la representación de mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales, en las mesas de negociación colectiva y en las mesas de diálogo social, con el fin de incidir en una mejora de la calidad de empleo y de vida de las mujeres trabajadoras.

Teniendo en cuenta las particularidades de cada organización sindical socia y las diferencias socio-económicas en cada uno de los países a los que pertenecen, las buenas prácticas identificadas permiten su extrapolación a otros sindicatos europeos. Los datos y experiencias recopilados sobre presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones en el seno de los sindicatos nos demuestran que aún hay que seguir defendiendo tanto la institución de la cuota para las mujeres como las estructuras orgánicas sindicales específicamente destinadas a tratar las cuestiones de las mujeres trabajadoras.

En cuanto al objetivo de aumentar la participación de mujeres en los procesos nacionales y europeos de negociación colectiva y diálogo social con el fin de mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras, partimos de situaciones específicas en cada país, y del proceso común de diálogo social europeo.

En este sentido, hay que destacar que el trabajo de los interlocutores sociales se basa en las estructuras representativas, lo que proporciona una vía para que mujeres y hombres hagan oír sus voces para elaborar sus propias condiciones de trabajo. Por ello, y para que las mujeres trabajadoras puedan definir sus propias necesidades e intereses y establecer sus prioridades para la acción, es necesario que a) participe en el proceso un número suficiente de mujeres y b) que las mujeres participantes tengan competencias en la toma de decisiones.

En esta Guía se han identificado algunas buenas prácticas en materia de diálogo social, pero aún no ha sido posible encontrar mecanismos que permitan conocer el número de mujeres que participan en las mesas de negociación colectiva.

Sigue siendo necesario lograr una mayor extensión de los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos, ya que muchas trabajadoras (por las condiciones laborales y por los sectores en los que trabajan) quedan fuera de su alcance. Pero no sólo se necesitan convenios de mayor alcance, también mejores convenios: que el proceso de extensión de los mismos vaya acompañado de más y mejores contenidos, desde el punto de vista de la lucha contra las discriminaciones y desde la perspectiva de género, incluyendo la opinión de las afectadas.

Para ello se considera imprescindible la participación de las mujeres en los procesos de negociación, y se valora muy positivamente el proceso de Diálogo Social con perspectiva de género abierto a nivel europeo, y en el que las organizaciones sindicales participantes en este proyecto colaboran a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Este proceso finalizará en el mes de febrero de 2005, con el objetivo de llevar propuestas concretas al Consejo de Primavera de la Unión Europea que puedan servir para adoptar decisiones vinculantes a nivel de todos los Estados miembros.

8. WEBS DE INTERÉS

WEB DEL PROYECTO. Guía de Buenas Prácticas y trabajos de investigación de cada sindicato socio:
<http://www.ugt.es/Mujer/proyecto europeo/proyecto europeo2004.html>

ORGANISMOS OFICIALES CO-FINANCIADORES DEL PROYECTO

- **Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales – Comisión Europea:**
http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.html
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:**
<http://www.mtas.es/>

SINDICATOS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

- **Departamento Confederal de la Mujer de UGT – promotor:**
<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>
- **Socios:**
 - **FNV (Países Bajos):** <http://www.fnv.nl>
 - **DGB (Alemania):** <http://www.dgb.de>
 - **TUC (Reino Unido):** <http://www.tuc.org.uk>

OTRAS DIRECCIONES DE INTERÉS

- **European Trade Union Confederation (CES/ETUC):**
<http://www.etuc.org>
- **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CLOSL)**
<http://www.icftu.org/default.asp?Language=ES>



Comisión Europea