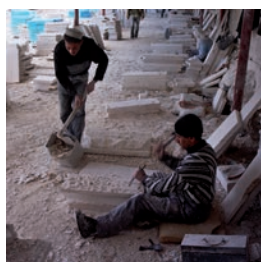


paz y solidaridad CCOO



La cooperación Sindical Internacional de la Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga" 2008-2012. Nuestra acción en África y en la región mediterránea

La cooperación Sindical Internacional de la Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga"
2008-2012. Nuestra acción en África y en la región mediterránea

Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga

C/ Julián Gayarre, 19
Madrid 28014
Teléfono: 91 444 09 50
Fax: 91 446 19 77

e-mail: fps@fps.ccoo.es
página web: www.pazysolidaridad.ccoo.es

Madrid, diciembre 2012

Depósito legal: M-8012-2013

Impresión: Unigráficas GPS

Esta publicación está bajo licencia Creative Commons

Se permite libremente copiar, distribuir públicamente esta obra siempre y cuando e reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Se permite realizar una copia derivada a partir de esta obra, siempre y cuando esté bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PRÓLOGO	7
3. ACCIONES DESARROLLADAS EN EL MARCO DEL CONVENIO	11
4. PERTINENCIA Y APROPIACIÓN DEL CONVENIO. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LECCIONES APRENDIDAS PLANTEADAS POR LA EVALUACIÓN INTERMEDIA	45
5. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN DEL ANÁLISIS DE LA FORMULACIÓN, DESARROLLO E IMPACTO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO LLEVADO A CABO EN EL MARCO DE LOS CONVENIOS	55
6. LAS DOS GRANDES LÍNEAS DE TRABAJO DE EDUCACIÓN DE PAZ Y SOLIDARIDAD	67

Introducción

La presente guía pretende iniciar un proceso de análisis valorativo de lo que ha representado la ejecución del conjunto de acciones comprendidas en el “Fortalecimiento de organizaciones sindicales y de las estructuras regionales de coordinación sindical, fomentando el diálogo y la concertación social y favoreciendo la auto-reforma. Se destinará un 5% a la sensibilización y educación para el desarrollo en España de los trabajadores de los sectores públicos y privados de los diversos sectores de la producción en coordinación con redes sindicales mundiales. Se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30%”, CONVENIO AECID 07-CO1-020.

El Convenio fue una actuación centrada en el fortalecimiento sindical en el cual participaron un buen número de organizaciones sindicales con realidades y desarrollos institucionales dispares dada la amplitud y diversidad geográfica sobre la que se intervino. El Convenio se localizó en 9 países de tres regiones: África Occidental, Magreb y Oriente Medio, en zonas distantes entre sí y con diferentes características socioeconómicas y culturales. En el Convenio participaron 11 organizaciones sindicales y 3 ONG contrapartes. El Convenio generó espacios de trabajo en red a nivel regional y también dentro de la estructura de Comisiones Obreras, involucrando a las Federaciones españolas de rama y, de forma específica, al departamento de Educación para el Desarrollo de FPS SA y a la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad (FPS CCOO) en España.

La línea principal de trabajo del Convenio -el fortalecimiento institucional de estructuras sindicales- se realizó mediante el apoyo a distintos tipos de actividades (capacitación, estudios, equipamiento de aulas, actividades económicas, asistencia legal, etc.) a través de las cuales se abordaron diferentes temáticas (derechos laborales, negociación colectiva, higiene y seguridad laboral, participación de mujeres y jóvenes, inclusión del sector informal, mutuas sociales, cooperativas, etc.). Además, se incluyó un componente de sensibilización y educación, que contempló (entre otros) la formación de cuadros sindicales sobre Responsabilidad Social Corporativa en España.

La realización de un análisis de las acciones del Convenio y la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga nos permitirá determinar aún más las prioridades que deben marcar futuras actuaciones de la Fundación, así como profundizar en la cooperación horizontal a nivel multilateral y bilateral, y profundizar más allá de evaluaciones técnicas en un análisis sindical consolidado de lo que representa la cooperación entre estructuras vinculadas a las organizaciones sindicales.

El contenido de la Guía se estructura en 4 apartados, en el primero incluimos una breve descripción de las acciones realizadas y un primer avance de los logros alcanzados, el segundo se centra en la pertinencia y apropiación del Convenio, así como en las conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas planteadas por la Evaluación Intermedia¹, en el tercero se señalan los principales hallazgos de la evaluación del análisis de la formulación, desarrollo e impacto de la integración de la perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en el marco de los convenios², en el cuarto, y último, se apuntan las líneas de trabajo de educación de Paz y Solidaridad.

¹ Evaluación realizada por Agroconsulting. La fecha de presentación del informe final fue abril de 2011

² Evaluación del análisis de la formulación, desarrollo e impacto de la integración de la perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en el marco de los Convenios, realizada por GAELA Consultora SC, cuyo informe final fue presentado en octubre de 2012

PRÓLOGO

El 20 aniversario de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga (FPS SA) celebrado en el 2010 nos permitió re-
memorar el recorrido de nuestra cooperación desde la vocación internacionalista y apuesta solidaria que CC OO
realizó en su día al crear la FPS como instrumento para canalizar la solidaridad y la cooperación internacional. El
acuerdo previo con la SECI y la calificación de la FPS SA por la AECID como organización especializada, han sido
decisivos en el desarrollo de nuevos instrumentos de cooperación.

Los convenios plurianuales nos han permitido desarrollar una cooperación más previsible, una cooperación más
estratégica e incrementar de forma considerable nuestras acciones de Cooperación Sindical Internacional.

En efecto, se ha desplegado una extensa y estratégica cooperación internacional, duplicando nuestras acciones
de Cooperación Sindical internacional a través de los Convenios con AECID para fortalecer los sindicatos de los
países de América Latina, el Magreb, Oriente Medio y el África Occidental, contribuyendo de forma decisiva a un
nuevo internacionalismo solidario a la vez que al reconocimiento y prestigio de la Cooperación Sindical Internacional
de CCOO. Valoramos muy positivamente el grado de desarrollo alcanzado en nuestras acciones de cooperación,
haber consolidado la cooperación sindical internacional de CCOO y contribuido al fortalecimiento de las organi-
zaciones sindicales de los países en desarrollo, de sus estructuras organizativas y de coordinación supranacionales.
Hemos cooperado con acciones y proyectos para universalizar los derechos humanos y sindicales, la igualdad de
oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La ejecución de dichos Convenios de Cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales gestio-
nados por la FPS SA en los que han participado la Confederación y las Federaciones Estatales de CCOO, ha
supuesto establecer los lineamientos estratégicos pertinentes con las organizaciones cooperantes y asegurar la
gestión de un volumen considerable de recursos, 15 millones de euros para el periodo 2008-2012.

Nuestro compromiso sindical y el grado de responsabilidad que implica para una Cooperación que pretendemos
transformadora, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur; que realizamos con la
aportación solidaria y cofinanciada a través del 0,7 de las cuotas de afiliación, pero que en gran medida hemos
podido desarrollar gracias a subvenciones finalistas, nos ha movido en todo momento a actuar con rigor e
impulsar una gestión eficaz y transparente de los recursos. Hemos hecho efectivo nuestro compromiso de dedicar
el 30% de la financiación de los Convenios a políticas de género y dedicado el 5% a sensibilización y educación
al desarrollo.

Junto a las Secretarías de cooperación internacional y Red de Fundaciones Paz y Solidaridad, hemos definido, ele-
mentos comunes para una estrategia compartida de cooperación sindical internacional. Desde la Secretaría Con-
federal de Cooperación Internacional hemos impulsado y elaborado con una importante participación, “la es-
trategia de género y desarrollo para la cooperación internacional de CCOO”, habiendo sido muy valorada por
otras instituciones y organizaciones cooperantes.

Hemos promovido desde el Patronato de la FPS SA y el plenario de Cooperación Internacional líneas de actuación
estratégicas compartidas buscando más complementariedad y coherencia en las acciones de cooperación de las





organizaciones confederadas. Se ha avanzado en la coordinación de las políticas de cooperación de CC OO y de los instrumentos que la gestionan: la FPS Serafín Aliaga y la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad.

Son importantes las campañas de solidaridad internacional y en defensa de las libertades y derechos fundamentales desarrolladas; los llamamientos de Ayuda Humanitaria y Sindical con los pueblo de Palestina y Gaza, con las víctimas de los terremotos de Haití y de Chile, llamamientos de apoyo al sindicalismo hondureño en el restablecimiento de las libertades fundamentales, la denuncia del

feminicidio en Guatemala y la violación de derechos humanos y sindicales. Acciones de apoyo y solidaridad con el pueblo saharauí y para la consolidación de las libertades y la democracia en los países de la primavera árabe.

Hemos participado activamente de la Red de Cooperación de la CSI y sus regionales en América y África. Una cooperación sindical internacional para el desarrollo que precisa acordar los lineamientos estratégicos y de financiación para apoyar las organizaciones de los países en desarrollo, que ha avanzado en coordinar y mejorar los mecanismos de planificación de las acciones de cooperación sindical internacional, pero que es costosa y los recursos sindicales escasos. La reducción de la financiación de la cooperación Norte/Sur y la profundidad de la crisis ha llevado a las organizaciones sindicales de los países emergentes a una incipiente cooperación sur - sur y triangular. Particularmente destacable es el acuerdo de asociación estratégica de CCOO con la CSA para abordar y explorar nuevas formas de colaboración.

Cuando la consolidación de la cooperación sindical internacional es hoy una realidad alcanzada, enfrentamos los recortes del Gobierno a la cooperación española, las duras consecuencias de los recortes materiales y humanos y la crítica situación de la FPS tras la finalización de los convenios 2012 y la imposibilidad de acceder a nuevos convenios en el medio plazo, tornándose insostenible el mantenimiento de la estructura de la FPS y truncando nuestras posibilidades de cooperar en los niveles que habíamos podido hacer hasta el momento.

La dependencia de la FPS de las aportaciones confederales y de las ahora muy menguadas subvenciones AECID, la casi desaparecida cooperación autonómica a la que tampoco podrán acceder la mayoría de las Fundaciones de la Red Paz y Solidaridad, nos conmina a movilizar ideas y recursos, para hacer viable el Instrumento fundamental

con el que hemos gestionado la hasta ahora muy importante y reconocida cooperación internacional de la Fundación Paz y Solidaridad y de CCOO.

Desde el movimiento sindical es preciso repensar la construcción de la cooperación internacional para el desarrollo y, en alianza con otras organizaciones de la sociedad civil, impulsar y coordinar la movilización necesaria para hacer frente al neoliberalismo, al capital y poder financiero para una salida más equitativa de la crisis, para otro modelo de desarrollo más justo y sostenible.

Hacen falta políticas alternativas que contemplen: el impuesto a las transacciones financieras internacionales para reducir y regular el sistema financiero, reformas y regímenes fiscales con políticas sociales redistributivas, pisos de protección social para salvaguardar de la pobreza, invertir en servicios públicos de calidad que aseguren los derechos como educación y sanidad, promover políticas activas de empleo, el trabajo decente para una vida decente, aplicar las NIT-OIT y fijar salarios mínimos, la calidad del empleo y la regeneración democrática.

En el marco de la Alianza Española contra la Pobreza y la Plataforma 2015 hemos impulsado movilizaciones unitarias junto con las ONGDs denunciado los incumplimientos de los compromisos internacionales en la lucha contra la pobreza, los ODM y el incumplimiento del Pacto de Estado contra la pobreza. La unidad de acción del movimiento sindical y aunar sinergias con la sociedad civil es capital para enfrentar las políticas del Gobierno y los fortísimos recortes en políticas sociales que hacen tambalear los pilares de nuestro estado de bienestar social, comprometen la solidaridad, nuestro sistema de protección social y también nuestro sistema de cooperación confrontando derechos y personas con medidas y ajustes que suponen más pobreza y desigualdad.

Quiero agradecer a los trabajadores y trabajadoras de la FPS, a las organizaciones cooperantes y a todas las personas que desde el terreno han contribuido en la buena marcha de las acciones de cooperación realizadas en el marco de los convenios recién finalizados.

Marisol Pardo

*Secretaria Confederal de Cooperación Internacional de CCOO
y Presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga*



Acciones desarrolladas en el marco del convenio

ACCIÓN 1

Fortalecimiento de la estructura de la UNTC-CS de Cabo Verde y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras

País: Cabo Verde

Ubicación geográfica: Praia, San Vicente y Sal



El objetivo específico de la presente acción fue contribuir a fortalecer la estructura de la UNTC – CS de Cabo Verde y mejorar su capacidad de promoción y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La UNTC – CS se encuentra en un proceso de fortalecimiento, que pasa por un incremento de su presencia a nivel territorial, con una serie de dificultades derivadas del carácter insular del país a la que responde el propio sindicato. En este sentido, uno de los resultados que se ha planteado la presente acción fue contribuir a promover la descentralización de la organización, dotando a las sedes regionales de Praia, San Vicente y Sal de equipamiento informático para su funcionamiento y para la creación de tres aulas de informática.

Otro resultado perseguido fue incrementar el peso de la mujer en la organización, tanto entre la base de afiliación como en los órganos de decisión. También se planteó en esta línea el fortalecimiento de la formación sindical de cuadros y dirigentes de la organización.

De cara a la defensa de los derechos de la clase trabajadora, se establecieron resultados que englobaron acciones de información, cuyas características variaron en función de los destinatarios: trabajadores y trabajadoras de los sectores formales o de la economía informal.

Un último resultado también en esta línea de defensa de los derechos de los trabajadores pretendió fortalecer la capacidad de interlocución del sindicato con la administración, en ámbitos sensibles para los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones: la fijación de salarios mínimos y la precariedad laboral. En este sentido, se elaboraron estudios en estas materias para presentar a las autoridades laborales.

Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura de la UNTC - CS de Cabo Verde y mejorada su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Logro de los indicadores

Los cuadros sindicales han visto fortalecidas sus capacidades, lo que facilitará el desarrollo de su actividad sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores de manera más eficaz y afianzará en su condición de referentes ante los trabajadores y las trabajadoras en esta defensa.

El plan de acción, diseñado por la comisión de mujeres, ha sido difundido en todas las instancias del sindicato tanto a nivel geográfico como sectorial.

El plan de acción ha sido asumido plenamente, reflejándose en el congreso celebrado en septiembre 2010 donde el número de mujeres de la comisión ejecutiva se ha visto aumentado significativamente.

En una primera fase se ha llegado de forma directa a 56 trabajadores y trabajadoras de este sector con la idea de continuar el trabajo en este sector.

Se han celebrado 13 cursos de informática con 240 participantes que han adquirido herramientas de informática para ponerlas en práctica en su medio laboral

Socio local

União Nacional de Trabalhadores de Cabo Verde – Confederação (*Unión Nacional de Trabajadores de Cabo Verde*) UNTC – CS.

La UNTC cubre, con sus federaciones de industria, prácticamente todos los sectores económicos del país. Sus principales dificultades se plantean por el carácter insular del país, que lleva a un necesario fortalecimiento de la estructura regional. Además, se plantea fomentar la presencia de la mujer en la estructura sindical y, por supuesto, promover la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

ACCIÓN 2

Fortalecimiento de la estructura de la UNTG de Guinea Bissau y mejora de su capacidad de defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores

País: Guinea Bissau



La situación de debilidad de la estructura de la UNTG de Guinea Bissau viene en buena parte de una situación general en el país de lesiones a los derechos sindicales. En este sentido, la acción tuvo como objetivo fortalecer la estructura de la organización y mejorar su capacidad en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

Se establecieron una serie de actividades de formación sindical, tendentes a fortalecer la capacidad de los y las dirigentes y cuadros sindicales. Los contenidos de la formación se consideraron básicos, para poder establecer el fundamento de un fortalecimiento posterior: gestión institucional, negociación colectiva y perspectiva de género en la acción sindical.

De cara a la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, se plantearon tres resultados: uno, que pretendió hacer conscientes a los trabajadores y trabajadoras de sus derechos y dotarles de los conocimientos necesarios para la defensa de los mismos, otro que tuvo como objetivo reforzar la lucha del sindicato contra el trabajo infantil y un tercero que incide, de manera particular, en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, y en especial de las mujeres.

Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura de la UNTG de Guinea Bissau y mejorada su capacidad de defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Logro de los indicadores

Por medio de las campañas llevadas a cabo a lo largo de este periodo se han sindicalizado un total de 1.351 mujeres del sector informal

La difusión de las campañas de sensibilización por medio de radio y televisión, acompañado del trabajo de campo realizado con el apoyo de la comisión de mujeres de la UNTG, ha asegurado el acceso a esta de información en todas la regiones del país.

Estudio realizado que ha servido de base para poner es marcha las campañas de sensibilización

Se han iniciado las campañas de sensibilización pero dada la situación de inestabilidad política que sufre el país no se puede realizar una valoración de la implicación y los efectos que las campañas llevadas a cabo estén teniendo en las decisiones gubernamentales o en la sociedad civil.

La integración de esta perspectiva se ha tenido en cuenta a la hora de diseñar los materiales y los contenidos de las formaciones.

Socio local

União Nacional Dos Trabalhadores Da Guiné (Unión Nacional de Trabajadores de Guinea - Bissau) – UNTG.

Este sindicato es, en el entorno ya descrito de atentados al movimiento sindical, víctima permanente de persecuciones y acoso. Esto marca su debilidad y, por lo tanto, las líneas de trabajo prioritarias que el sindicato se ha marcado: capacitación de sus dirigentes, y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, especialmente los colectivos más vulnerables.



ACCIÓN 3

Fortalecimiento de la estructura de la CNTS de Senegal y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores

País: Senegal

Ubicación geográfica: Dakar y Mbour, San Louis y Kaolak



La CNTS, como sindicato mayoritario en Senegal, se plantea el fortalecimiento de su estructura, especialmente en el ámbito regional, a fin de incidir de manera más adecuada en la vida política y social del país, buscando mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, a través de la defensa y promoción de sus derechos e intereses.

Sobre este objetivo de partida, se plantearon tres resultados. Un primero tiene que ver con el fortalecimiento interno del sindicato, y, en especial, de sus estructuras regionales, a través del desarrollo de acciones formativas en cuestiones clave para el desarrollo del sindicato, incluyendo lo relativo al enfoque de género en la acción sindical.

Un segundo resultado pretendió dar respuesta, desde el sindicato, al fenómeno que supone la emigración. Así, se pusieron en marcha servicios y acciones de información y sensibilización en materia de emigraciones.

Un tercer resultado buscó, a través de la promoción del mutualismo social, la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias.

Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura de la CNTS de Senegal y mejorada su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.



Logro de los indicadores

Las responsables de los centros han participado en diferentes formaciones en el marco del programa de la OIT sobre migraciones y empleo colaborando en la puesta en marcha de una red de centro de asesoría en Senegal sobre cuestione migratorias, tanto intraafricanas como hacia Europa

Con la puesta en marcha de la mutuas sociales se está poniendo a disposición de la población recursos para apoyar a la población en nuevas iniciativas sociolaborales.

A través de la apertura de los centros se ha mejorado esta asistencia, aportando información y apoyo a la población que acude.

A través de las 10 campañas sobre mutuas sociales que se han hecho en las 10 localidades donde se han implantado se ha informado a más de 2250 personas, en su mayoría mujeres, sobre el funcionamiento y beneficios de las mismas.

Hasta la fecha se han creado 10 mutuas, inscribiéndose en ellas más de 200 personas

Socio local

Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (*Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal*)–CNTS.

La CNTS es la central sindical más representativa en el país, con presencia en todos los sectores económicos y en todas las regiones. Aparece, por lo tanto, como principal impulsor en un entorno caracterizado por la fragmentación del movimiento sindical. Sus prioridades se dirigen, además de al fortalecimiento interno, a la atención a la problemática vinculada a las migraciones y a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras más desfavorecidas.

ACCIÓN 4

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

País: Senegal

Ubicación geográfica: Senegal
(Actividades en Dakar y todas las regiones y departamentos)



La sociedad civil senegalesa se caracteriza, en su contexto geográfico, por un gran dinamismo social. Este dinamismo también se da en el ámbito sindical caracterizado por el peso de los sindicatos en la vida política y social. En este panorama, la UNSAS surge como una confederación sindical reciente, especialmente dinámica en el ámbito de las migraciones.

En este sentido, se pretendió apoyar el establecimiento, por parte de la UNSAS, de un Plan Estratégico en materia de migraciones y enfoque de género en la acción sindical, que permitiera definir las líneas de acción a tres años vista. Al mismo tiempo, se consideraron los aspectos que implican a la formación sindical en la consecución de las metas que se establezcieron.

En este objetivo se integró, como resultado, la elaboración de un Plan Estratégico, a través de una serie de sesiones de trabajo, en que los y las representantes sindicales del ámbito regional y sectorial expresaron las necesidades sentidas en sus territorios y sectores en relación con estos ámbitos. A estas sesiones siguió un Seminario nacional para elaborar y validar el Plan Estratégico y, a partir de éste, la elaboración de un plan de acción para tres años.

Objetivos específicos

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

Logro de los indicadores

Una vez finalizada la formación de formadores y con la puesta en marcha de los centros guías prevista, la UNSAS cuenta con cuadros formativos en las que la mujeres tendrán presencia y representación.

La UNSAS cuenta con un equipo de formadores y formadoras.

Han sido creado dos sindicatos de trabajadoras de la economía informal como inicio del trabajo de fomento de esta organización estructurada.

Socio local

Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (*Unión Nacional de Suindicatos Autónomos de Senegal*) – UNSAS.

La UNSAS es una central con una trayectoria histórica relativamente reciente. Esto lleva a que se plantee la definición de su estrategia, y esto en dos ámbitos fundamentales para la organización: la presencia de mujeres en el sindicato y el enfoque a dar a la problemática derivada de los flujos migratorios.

ACCIÓN 5

Fortalecimiento de la estructura de la CGTM de Mauritania y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores

País: Mauritania

Ubicación geográfica: Nouakchott, Aleg, Kaédi y Nouadibou



El sindicalismo en Mauritania se caracteriza por su fragmentación y relativa debilidad, debido, entre otras cosas, a que hasta principios de los 90 sólo existía un sindicato, situación que era amparada por la ley, la UTM. A partir de 1991 el reconocimiento del pluralismo político llevó a escisiones en la UTM, de una de esas escisiones nació la CGTM, en 1993.

La situación política general, factores demográficos, sociales y geográficos marcan, junto al hecho de ser la CGTM una organización de reciente constitución, una serie de debilidades, que se pretendía apoyar a remediar desde la presente acción.

Así al objetivo de fortalecer la estructura de la CGTM y mejorar su capacidad en la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores le correspondieron cuatro resultados.

En el primero se englobaron actividades que pretendieron fortalecer la formación sindical de cuadros y dirigentes de la CGTM, a fin de reforzar la estructura interna de la organización. Un segundo resultado se dirigió expresamente a promover la presencia de la mujer en la organización, tanto en la base de afiliación como en los órganos de decisión. Estos dos resultados incidieron directamente en el fortalecimiento de la estructura de la CGTM.

Otros dos resultados se dirigieron a promover una mejor defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras . Por un lado, se promovió el conocimiento de los derechos laborales y sociales por parte de los trabajadores, a través de sesiones de información y, por otro, se apoyó la creación de cooperativas o agrupaciones económicas, integradas por trabajadores y trabajadoras de la Economía Informal, especialmente mujeres.

Objetivos específicos

Se ha fortalecido la estructura de la CGTM de Mauritania, y se ha mejorado su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

Logro de los indicadores

Hasta la fecha se han creado 11 servicios de apoyo sindical, el funcionamiento de los mismos ha sido más que satisfactorio en términos generales y no se han producido prácticamente bajas de pertenencia a estos servicios, en alguna de estas cooperativas se ha llevado a cabo una segunda formación para asentar los conocimientos adquiridos.

58 hombres y mujeres sindicalistas de la CGTM han visto mejorados sus conocimientos sobre el código de familia mauritano y sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras.

2.411 mujeres han recibido información en las jornadas llevadas a cabo sobre los beneficios de estructurarse organizadamente produciendo tras estas jornadas una afiliación de más 1.500 de las participantes.

Hasta la fecha se han creado 11 cooperativas fruto del trabajo que la CGTM está realizando con las trabajadoras del sector informal. Hasta el momento el grado de apropiación es elevado participando en las actividades de formación y en puesta en marcha de la cooperativa.

A través de la formación con la que se está intentando fomentar la participación de las mujeres se están sentando las bases para que la participación de las mismas en la planificación sea cada vez mayor. Cabe destacar la complementariedad de este indicador con el impacto que está teniendo el desarrollo de trabajo de la comisión de mujeres de la CGTM en el marco de la acción 17.

Socio local

Confédération Générale du Travail de Mauritanie (*Confederación General del Trabajo de Mauritania*) - CGTM de Mauritania.

La CGTM fue creada en 1993 como escisión de la UTM (Unión del Trabajo de Mauritania), por lo que se plantea como prioridad fortalecer su estructura. Cuenta con escasa participación de mujeres, aunque ésta tiende a incrementarse, siendo una prioridad del sindicato dar más peso a las mujeres en las estructuras de decisión.

ACCIÓN 6

Fortalecimiento de la estructura de la CLTM de Mauritania y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores

País: Mauritania
Ubicación geográfica: Nouakchott, Kaédi, Nouadibou



La CLTM se constituye en 1998 como una escisión de la CGTM y al amparo de la normativa que, a partir de 1991, reconoce el pluralismo político. Presenta las debilidades propias de una organización de reciente creación, que se suman a las originadas por el entorno económico, social y político del país en general y del movimiento sindical en particular.

Considerando esto, el objetivo de la presente acción fue contribuir a reforzar la estructura de la CLTM y mejorar su capacidad de defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Así, dos de los resultados de la acción englobaron acciones tendentes a la capacitación de los y las dirigentes sindicales. Uno abarcó actividades de formación en normativa laboral, negociación colectiva y fomento de la economía social. Otro se dirigió específicamente, a través de acciones formativas, al fortalecimiento de la estructura interna y acciones de información dirigidas a las trabajadoras, a fortalecer el liderazgo de las mujeres en los órganos de decisión del sindicato.

Otro grupo de resultados se dirigió a la promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras. Así, un resultado consistió en promover el conocimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de sus derechos; otro buscó promover la organización de las trabajadoras y los trabajadores de la Economía Informal como colectivo especialmente vulnerable; otro se centró en apoyar el desarrollo de la economía social y un último resultado pretende fortalecer la política del sindicato de atención a la población migrante en tránsito.

Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura interna de la CLTM de Mauritania y mejorado su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras

Logro de los indicadores

La CLM ha ampliado su presencia sindical en tres sectores con la creación de un sindicato en los sectores de sanidad, administración y banca y servicios así como con la creación de un sindicato de jóvenes.

Con la creación de 6 cooperativas se inició este trabajo; en el momento de publicación de este documento, todavía no se puede valorar su incidencia real.

115 dirigentes sindicales hasta la fecha han sido formados y recibido herramientas para crear y poner en marcha cooperativas.

87 sindicalistas han sido formadas y formados y han adquirido herramientas sobre liderazgo femenino.

Al cierre de la acción se había iniciado el trabajo de formación y empoderamiento de las mujeres de la CLTM, y se habían creado 6 comités regionales de mujeres, lo que lo que permitió sentar las bases para un empoderamiento posterior, con un impacto real y verificable ulteriormente.

Con las jornadas de reflexión sobre las implicaciones del código de familia llevadas a cabo se ha llegado a más de 400 mujeres que conocen de forma más pormenorizada el código de familia y como les afecta en sus derechos laborales y de esta manera son capaces de evitar abusos.

Con las campañas de sensibilización entre la población trabajadora del sector informal, que ha llegado a más de 3.500 personas se ha producido un aumento significativo de afiliación a la CLTM. Por otro lado se ha iniciado la celebración de los cursos sobre cooperativismo para posteriormente iniciar el trabajo de creación de cooperativa para la organización y estructuración del sector informal.

Socio local

Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie (Confederación Libre de Trabajadores de Mauritania)-CLTM.

La CLTM fue fundada en 1998, como escisión de la CGTM. Es de las pocas organizaciones que integra a esclavos emancipados, y que plantea, de manera abierta, la cuestión de la esclavitud. Como retos estratégicos se plantea el fortalecimiento de su organización, la incorporación de trabajadoras en todos sus niveles y la organización de los trabajadores de la Economía Informal.

ACCIÓN 7

Mejora de las condiciones de los trabajadores integrados en Grupos de Interés Económico, como forma de economía social, con el apoyo de la CSTM

País: Malí

Ubicación geográfica: Bamako, Kayes y Koulikoro



La CSTM, constituida en 1997 de una escisión del sindicato UNMT, desarrolla su actividad en un entorno donde se empieza a consolidar el movimiento sindical, a pesar de no contar todas las garantías por parte de las autoridades públicas. Una de las principales características de este movimiento es la unidad de acción, a pesar de la presencia de varios sindicatos. En el mismo, destaca la CSTM, si no por su tamaño, sí por su dinamismo.

Uno de los ámbitos de intervención de la CSTM es la promoción de alternativas de desarrollo a la emigración. En este sentido, la organización estima que la economía social, que supone la organización colectiva de pequeños productores en unidades mayores, siempre desde una perspectiva de solidaridad, es una fuente de desarrollo, a nivel individual, social, cultural y económico.

En esta línea, la presente acción tuvo como objetivo contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras integrados en Grupos de Interés Económico (Groupement d’Interêt Economique, una forma de economía social similar a la Cooperativa), ofreciendo alternativas a la emigración.

La acción se estructuró en dos resultados, que a su vez integraron actividades consecutivas. En un primer resultado se persiguió sensibilizar a la población, potencialmente migrante, sobre los riesgos de la emigración no regulada y sobre sus consecuencias sociales, económicas y culturales, derivadas de la pérdida de mano de obra, del despo- blamiento de zonas rurales, del envejecimiento de la población... y sobre las ventajas del asociacionismo económico como alternativa a esa emigración.

Un segundo resultado se centró en la constitución de G.I.E., en la formación técnica, sociolaboral y en materia de gestión de sus componentes y en el apoyo técnico a la puesta en marcha de estos grupos.

Objetivo específico

Se ha mejorado las condiciones de los trabajadores integrados en Grupos de Interés Económico, como forma de economía social, con el apoyo de la CSTM.

Logro de los indicadores

Con las campañas de sensibilización, la CSTM se dio a conocer y acercó a la población para poner en su conocimiento sus propuestas de alternativas económicas frente a la emigración.

Hasta el cierre del proyecto, de los GIE's creados, dos cuentan con una mujer como Presidenta, y diversas mujeres ocupan puestos en la administración de diversos GIE's. Las expectativas eran de aumentar el número de mujeres implicadas en los GIE's que se crearían a futuro.

Hasta la fecha que comprende este documento se crearon 20 GIES con 15 miembros cada uno, que se vieron beneficiados de nuevas alternativas económicas en las diferentes regiones de Mali.

440 beneficiarios de los GIEs recibieron formaciones técnica de base para llevar a cabo una buena gestión de los GIES creados , además 3 miembros de cada GIES fueron formados en Baramba y Sonhai para ser capaces de hacer todas la gestiones administrativas sin tener dificultades por el idioma.

Se creó un GIE con los fondos recibidos de los reintegros de los GIEs financiados en el 2009 y estaba previsto fi-
nanciar 3 en 2012.

Socio local

Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (Confederación Sindical de Trabajadores de Malí) – CLTM.

Fue fundada en 1997. Está integrada por cuatro sindicatos sectoriales y cuenta con unos 30.000 afiliados. La CSTM hace frente a problemas en el ámbito social denunciados por la OIT, como violaciones de derechos sindicales y discriminación en el mercado de trabajo. Se plantea como prioridad, en estas circunstancias, la promoción de vías alternativas al actual modelo social y económico en el país.

ACCIÓN 8

Promoción de la participación de la mujer en la acción sindical
favoreciendo su acceso a los órganos de gobierno sindical
en Marruecos

País: Marruecos

Ubicación geográfica: Casablanca, Rabat y Salé



Esta acción pretendió mejorar la tasa de sindicalización de las mujeres trabajadoras en todas las regiones del país, y promover su acceso a los órganos de decisión.

La tasa de sindicalización de la mujer en Marruecos es aproximadamente del 12 % del total de trabajadores y tra-
bajadoras sindicalizados, especialmente en el sector de la Función Pública. Planteándose la CDT incrementarla
hasta el 25 %. A través de esta acción se apoyó una formación de formadores/as en acción sindical básica y en
políticas sindicales de género para 900 mujeres sindicalistas de todas las regiones y sectores del país. De esta ma-
nera, las mujeres formadas realizarían a futuro campañas de sensibilización, información y formación para las
mujeres trabajadoras, con especial atención a las mujeres del sector informal de todas las regiones de Marruecos.

Objetivo específico

Se ha promovido la participación de la mujer en la acción sindical y favorecido su acceso a los órganos de
gobierno sindical en Marruecos.

Logro de los indicadores previstos

Las coordinadoras de los 40 departamentos sectoriales de la mujer han adquirido las competencias necesarias
para promover la presencia de las trabajadoras en todos los niveles de la CDT.

La CDT está en proceso de elaboración de una estrategia sindical para promover la presencia de mujeres en
el sindicato.

Se ha mejorado la coordinación entre las estructuras de la mujer en la CDT tanto regionales como sectoriales.

Esta acción no pudo desarrollarse plenamente por la salida de Marruecos del Convenio.

Socio local: Confederación Democrática del Trabajo (CDT)

La Confederación Democrática del Trabajo de Marruecos, originalmente ligada al partido socialista (USFP) se desliga de él a partir de finales de los años noventa. Dentro del entramado común y la problemática que afecta al resto de las centrales sindicales del panorama sindical marroquí, podemos detectar que los principales problemas de la CDT serían la falta de autonomía, un marco legal precario, aún hoy una baja capacidad de negociación colectiva, poca actividad sindical en el sector privado y falta de diálogo social institucionalizado. No obstante cuenta con una sólida presencia de mujeres en cargos de dirección que impulsan su integración en todas las estructuras.

ACCIÓN 9

Fortalecimiento de la estructura interna de la UGTA, para favorecer su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes que afectan a la población trabajadora de Argelia

País: Argelia

Ubicación geográfica: Argel, este, oeste y sur del país



La presente acción apoyó la escuela de formación sindical de la Unión General de Trabajadores de Argelia (UGTA), para reforzar las capacidades de los y las responsables sindicales de todo el país.

El sindicato argelino se encuentra frente a nuevos fenómenos producidos por la globalización que hacen necesario el estudio y la formación sobre cómo estas cuestiones afectan al sindicato. Por esto, a lo largo

del Convenio, se pretendió formar a cuadros sindicales en diversas materias que favorecieran su respuesta ante los constantes cambios sociales y laborales que se producen en el país, especialmente en lo que afecta a la promoción del trabajo decente y en la negociación colectiva. Debido a la complejidad geográfica del país, se favoreció la descentralización de la formación, priorizando la participación de dirigentes sindicales regionales. Los cursos se realizaron en distintas ciudades del país, aunque gran parte de los cursos han tenido lugar en Argel donde se desarrolla una mayor actividad sindical.

Hay que destacar que en todos los cursos se trató de forma transversal la perspectiva de género, fomentando una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección y destacando las condiciones de las mujeres en relación a la temática tratada.



Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura interna de la UGTA para favorecer su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes que afectan a la población trabajadora de Argelia.

Población Beneficiaria directa e indirecta

Los beneficiarios de las actividades que se realizaron en esta acción superaron los seiscientos responsables y dirigentes sindicales de todo el país representativos de los principales sectores productivos y de todas las regiones, de entre los cuales al menos el 30% fueron mujeres.

Logro de los indicadores previstos

Se ha contribuido a reforzar la formación sindical de la UGTA.

Más de quinientos responsables sindicales disponen de los conocimientos necesarios al ejercicio de sus funciones de representación y movilización.

Los y las responsables sindicales han mejorado su labor de representación y movilización.

Socio local: Unión General de Trabajadores Argelinos (UGTA)

La central sindical argelina tiene un peso reconocido en el país aunque haya atravesado momentos de escasa representatividad y capacidad de movilización. La coordinación interna de la UGTA varía según las federaciones de rama y regiones del país pero dispone de una estructura de formación sindical a nivel nacional que, estando inactiva en momentos anteriores, pretende revitalizarse en los últimos años. La UGTA dispone de un centro de formación en Argel a nivel nacional y dispone de seis centros regionales y varios centros locales. Hasta ahora, tenía una importante carencia en la formación de cuadros sindicales y escasa visibilidad de la mujer en la dirección del sindicato y hasta hace relativamente poco tiempo no tenía una secretaria o departamento específico de la mujer. Sin embargo se ha ido avanzando en estas cuestiones.

ACCIÓN 10

Fortalecimiento de la estructura interna de la UGTT, para favorecer su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes, especialmente la lucha contra la precariedad laboral y la organización de mujeres y jóvenes en Túnez

País: Túnez

Ubicación geográfica: Túnez



La acción que se presenta contribuyó a reforzar las capacidades de los responsables sindicales de la UGTT para que puedan ofrecer mejores respuestas ante nuevos fenómenos sociales y laborales, sobre todo la precariedad laboral y la organización de mujeres trabajadoras y jóvenes trabajadores.

A lo largo de la intervención se reforzaron las capacidades de responsables sindicales en materia de negociación colectiva, lucha contra la precariedad laboral y fomento de la sindicalización de jóvenes y mujeres. Fueron los/as

responsables sindicales los que formaron a trabajadores/as del sector formal en materia de derechos básicos, y a trabajadores/as de sectores informales de la economía, contribuyendo a combatir la precariedad laboral.

Los/as jóvenes y las mujeres son los colectivos que más sufren las consecuencias de un mercado laboral precario que les lleva en muchos casos al sector informal o a la emigración no regulada. Se pretendió poner en marcha un plan de acción que favoreciera la organización sindical de los jóvenes y promoviera su acceso a los órganos de dirección sindical y otro plan para promover la organización de las mujeres y la aplicación de la perspectiva de género en la acción sindical cotidiana.

Objetivo específico

Se ha fortalecido la estructura interna de la UGTT, para favorecer su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes, especialmente en la lucha contra la precariedad y la organización de mujeres y jóvenes en Túnez.

Logro de los indicadores

La UGTT dispone de y utiliza una guía de negociación colectiva adaptada a las especificidades de la negociación en relación a la situación de las mujeres trabajadoras.

En torno a cien dirigentes sindicales, han mejorado sus competencias de negociación colectiva y de planificación estratégica.

La UGTT dispone de material de información y 206 sindicalistas formados/as de cara a actuar frente a la precariedad laboral.

La UGTT dispone de 24 formadores especializados en la organización frente a la precariedad laboral en el sector.

La UGTT dispone de 559 sindicalistas formados/as y sensibilizados/as, para aumentar la participación, organización y movilización de mujeres y jóvenes trabajadores/as en el sindicato.

La UGTT dispone de un plan de acción para la mejora de la participación y representatividad de la mujer en el sindicato.

Se mejora la representatividad de la mujer y los jóvenes en los órganos de toma de decisiones de la UGTT.

Socio local: Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT)

La UGTT tunecina tiene por delante el reto de una reforma y modernización de sus estructuras internas y la adaptación de contenidos al discurso de las realidades económicas, sociales y culturales del país. Muchos de los representantes de la UGTT tunecina son también parte de la estructura de la Unión Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA), con sede en Túnez.

ACCIÓN 11

Mejora de los conocimientos sobre el mundo del trabajo en el Mediterráneo de los agentes sindicales en Túnez

País: Túnez
Ubicación geográfica: Túnez



La presente acción pretendió contribuir a consolidar un espacio para el intercambio de ideas y la reflexión en el ámbito Mediterráneo sobre el mundo del trabajo y, en especial, los cambios que se están produciendo y sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras. Para esto se apoyó la Universidad de Verano realizada por ACMACO cada año.

Esta reflexión e intercambio de ideas ha permitido mejorar los conocimientos de los actores en el ámbito laboral, especialmente de los sindicatos.

Objetivo específico

Se han mejorado los conocimientos sobre el mundo del trabajo en el Mediterráneo de los agentes sindicales, en Túnez.

Población Beneficiaria directa e indirecta

Se ha contribuido a ampliar los conocimientos sobre el mundo del trabajo en el Mediterráneo mediante los temas tratados en las Universidades de Verano. La participación en las Universidades de Verano realizadas ha sido más que satisfactoria, superando cada año las previsiones.

407 personas han mejorado sus conocimientos sobre el mundo del trabajo en el Mediterráneo.

Socio local: Association Club Mohamed Ali de la Culture Ouvrière (ACMACO)

Aunque no se trata de un sindicato, se creó en 1994 una asociación para cuestiones laborales y sindicales, Fundación Mohamed Alí para la Cultura Obrera de Túnez, con sede inicialmente en Gabes. Se trata de una asociación creada por ex-dirigentes sindicales, activistas sociales y universitarios, cuyo objeto es promover investigaciones, estudios y debates sobre cuestiones socioeconómicas. También cuenta con un centro de formación en Túnez (CE-MAREF, Centre Mohamed Ali de Recherches, d'Études et de Formation), creado en 1999. Se da, además, la circunstancia de que su director, Habib Guiza, sindicalista del sector químico y ex Secretario General de la Unión Regional de Gabes, es hoy uno de los integrantes de una nueva central sindical en Túnez, la Confederación General de Trabajadores de Túnez (CGTT), creada en el año 2007.

ACCIÓN 12

Promoción del acceso al empleo, la asistencia legal y la sensibilización de los trabajadores árabes de Jerusalén Este.

Ubicación geográfica: Jerusalén Este



La población árabe es el colectivo que más sufre de la discriminación laboral y a consecuencia de esto se ve enfrentada a mayores dificultades a la hora de conseguir un empleo o tener acceso a prestaciones de desempleo. Ante esta situación el WAC ayuda a la inserción laboral de los trabajadores/as y apoya a estos con asistencia legal, además sensibiliza a la población sobre derechos de los trabajadores/as para así mejorar estas condiciones.

La presente acción, apoyó y acompañó a los trabajadores y trabajadoras árabes de Jerusalén Este a encontrar un empleo y aportar asistencia legal a los/as trabajadores/as desempleados o que están afectados/as por la política de privatización de servicios básicos que el Gobierno de Israel ha estado llevando a cabo

Se ha pretendido contribuir a la inserción laboral de al menos 200 árabes residentes en Jerusalén Este y que al menos 3200 trabajadores (800 por año) reciban ayuda legal, en sede o en el terreno, por parte del WAC, al finalizar el Convenio.

Igualmente se ha querido sensibilizar a al menos 3200 jóvenes estudiantes (800 por año) en materia de derechos laborales y a 400 hombres y mujeres (100 por año) sobre derechos de la mujer y derechos de los trabajadores.

Además, se realizaron documentales para contribuir a la sensibilización de la población en general.

Objetivo específico

Se ha promovido el acceso al empleo, la asistencia legal y la sensibilización de los trabajadores árabes de Jerusalén Este.

Logro de los indicadores previstos

Cerca de cinco mil trabajadores árabes atendidos en consultas legales relacionadas con su trabajo y sus derechos.
En torno a doscientos trabajadores árabes obtienen un empleo.
2226 personas sensibilizadas sobre derechos laborales básicos.

Socio local: Workers’ Advice Centre (WAC)

El Centro de Asesoría a los Trabajadores (WAC) es una organización mixta árabe/israelí, que aunque inicialmente haya iniciado su actividad se ha convertido en sindicato y que, en distintas etapas, ha sufrido serias campañas en contra por parte de las autoridades Israelíes a las que les resultaba incómoda.

ACCIÓN 13

Mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de Palestina

País: Palestina
Ubicación geográfica: Palestina

Esta acción pretendió mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras palestinos y sensibilizar a las autoridades nacionales sobre la necesidad de mejorar las leyes en este ámbito.
Se realizó una formación en materia de Seguridad y salud laboral dirigida a representantes de los trabajadores y miembros del equipo del DWRC para que puedan ser garantes del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral.



Así mismo se pretendió sensibilizar y formar a la población en materia de seguridad y salud laboral mediante talleres en centros de trabajo, campañas y publicaciones. Para ello, además se elaborarán y publicarán informes periódicos de las infracciones en esta materia.
También se elaboraron propuestas a presentar a las autoridades competentes, tendentes a mejorar el marco normativo en materia de seguridad y salud laboral y a promover una menor incidencia de los riesgos laborales. Estas propuestas fueron presentadas a las autoridades nacionales para su aprobación en el Parlamento.

Objetivo específico

Se ha promovido la mejora de las condiciones de Seguridad e Higiene de los trabajadores de Palestina.

Logro de los indicadores

Más de ocho mil personas sensibilizadas sobre los riesgos más comunes en materia de seguridad y salud laboral en sus centros de trabajo, y como evitarlos.
Reforzada la formación y actuación de más de cien representantes sindicales, y miembros del equipo de DWRC, ante cuestiones de seguridad y salud laboral en los centros de trabajo.
Reforzada la actuación del Ministerio de Trabajo Palestino para su intervención en materia de seguridad y salud laboral.

Socio local: Democracy Workers' Rights Center in Palestine (DWRC)

Se trata de una ONG de asuntos laborales, miembro de IFWEA-FIAET, que coordina la Federación Árabe de Asociación de Educación Obrera. El DWRC cuenta con un equipo de asesoría legal que defiende legalmente a los trabajadores y con un departamento de formación sindical desde el que, además de la propia formación, documenta las violaciones de los derechos laborales y las hace públicas, apoya procesos de democratización, la creación de comités de trabajadores y apoya la creación de sindicatos independientes.

ACCIÓN 15

Establecimiento de políticas sindicales
comunes en el Magreb ante nuevos retos
sociales de la población trabajadora

País: Túnez

Ubicación geográfica: Túnez



La acción que se presenta pretendió establecer políticas comunes de los sindicatos miembros de la USTMA frente a retos sociales a los que se enfrentan estos países, especialmente el fenómeno migratorio y las políticas integradoras de la mujer en la acción sindical y a los derivados de los procesos de cambios iniciados a partir de 2011 en diferentes países árabes.

El fenómeno migratorio se analizó en cada uno de los países del Magreb para poder observar tanto las causas como los efectos que produce, analizando los movimientos transnacionales y la emigración en tránsito, este análisis debería permitir elaborar políticas y estrategias de carácter regional.

La elaboración de políticas comunes encaminadas a incrementar las tasas de sindicalización de la mujer y promover su acceso a los órganos de dirección partió, igualmente de un estudio comparado que basado en el análisis de la situación en los estados miembros de la USTMA.

Objetivo específico

Se ha promovido el establecimiento de políticas sindicales comunes en el Magreb ante nuevos retos sociales de la población trabajadora.

Logro de los indicadores previstos

Se ha comenzado el proceso de determinación de líneas estratégicas sindicales en los países del Magreb frente al fenómeno de la migración clandestina.

Se ha comenzado el proceso de definición de líneas estratégicas sindicales para la promoción de la participación de la mujer en los sindicatos.

Socio local: Unión Sindical de Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA)

La Unión Sindical de los Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA) es la organización regional sindical del Magreb. La creación de la USTMA está ligada al principal proyecto de integración económica y social de los cinco países del Magreb, la Unión del Magreb Árabe, UMA, creada en febrero de 1989, en Marrakech. Sin embargo, la paralización de la UMA, las escasas relaciones comerciales intramagrebíes, las tensiones latentes especialmente entre Marruecos y Argelia y las diferentes posturas de los Estados magrebíes ante la asociación euromediterránea, repercuten en la USTMA cuyo reto es poder incorporar los objetivos y ejes de la UMA en cuanto a las relaciones internacionales, la defensa, la economía y la cultura, la dimensión social a la integración regional. Aspectos, todos ellos, en los que los sindicatos tendrían un importante papel que jugar. Asimismo influye la diversidad de situaciones en cada país y aunque en cada uno de los países hay organizaciones sindicales se dan, sin embargo, grandes diferencias en el marco legal, espacios de libertades políticas, prácticas de concertación social, etc...

ACCIÓN 16

Fortalecimiento de las relaciones entre organizaciones participantes en el Convenio: CCOO y sus federaciones, FPS y contrapartes

Países: Marruecos, Argelia, Túnez, Senegal, Malí



Este capítulo tuvo como objetivo específico fortalecer las relaciones entre los participantes en el Convenio, tanto las contrapartes en terreno como la FPS y la Confederación de CCOO y sus federaciones sindicales de sector.

A este efecto se organizaron, a lo largo de los cuatro años del Convenio, actividades para reunir a representantes de federaciones de sector de CCOO y a sus homólogos. Se realizaron diferentes encuentros de cooperación entre la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO y las federaciones del petróleo y gas de la UGTA y del textil de la UGTT; la Federación de Industria (FI) de CCOO y sus federaciones homólogas en el Magreb; la Federación de Enseñanza (FE) de CCOO y sus federaciones homólogas en el Mediterráneo, especialmente las federaciones de enseñanza tunecinas. La Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO apoyará a sus federaciones homólogas en Senegal.

Por otro lado, se fortalecerá el intercambio de información entre sindicatos árabes del Mediterráneo mediante la puesta en marcha un observatorio de las violaciones de derechos sindicales en el Mediterráneo.

Objetivo específico, indicadores y fuentes de verificació:

Se han fortalecido las relaciones entre organizaciones participantes en el Convenio: CCOO y sus Federaciones, FPS y contrapartes.

Logro de los indicadores

- Se han fortalecido las relaciones entre FSC-CCOO y sindicatos del transporte en CNTS y UNSAS.
- Se han fortalecido las relaciones entre FITEQA-CCOO y la FNTPGQ-UGTA.
- Se han fortalecido las relaciones entre FE-CCOO, UNPEF-UGTA, FGESRS-UGTT, GTUSESR-ETUF, SNE-CDT y SNE-FDT.
- Se han fortalecido las relaciones entre FI-CCOO y sus federaciones homólogas en Mauritania, Marruecos y Argelia.
- Se ha fortalecido el intercambio entre sindicatos árabes en el Mediterráneo.

Socios locales

Union Général de Travailleurs Algériens (UGTA); Confédération Démocratique du Travail (CDT); Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT); Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie (CLTM); Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM); Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS); Union National de Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS); Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe (USTMA).



ACCIÓN 17

Fortalecimiento de las capacidades de gestión y planificación e intervención en materia de género de las organizaciones participantes en el convenio

Países: Marruecos, Argelia, Túnez, Mauritania, Senegal, Malí, Cabo Verde, Guinea Bissau



A lo largo de la fase de identificación, además de las necesidades directamente expuestas por las organizaciones contrapartes en el Convenio, se ha constatado que, en diversos grados, las contrapartes del Convenio presentan ciertas carencias en gestión y planificación, e intervención en materia de género.

La presente acción pretendió contribuir a reforzar a las contrapartes del Convenio, especialmente a las de África del Oeste y el Mediterráneo que son las que mayores debilidades presentan. Para esto se intervino en 2 ejes: por un lado sobre las capacidades de gestión y planificación de las contrapartes en las 2 regiones para su fortalecimiento, y por otro sobre las capacidades en materia de implantación de perspectiva de género.

Las actividades se abrieron con la realización de un diagnóstico en profundidad que nos permita concretar las debilidades más grandes en materia de gestión y planificación por un lado, y en cuestiones de género por otro.

Tras el diagnóstico inicial, se realizaron reuniones de coordinación y puesta en común, y talleres de capacitación. Se intervino por regiones, con 2 grandes áreas de intervención: África del Oeste y Magreb. Las actividades orientadas hacia los sindicatos de África del Oeste se realizaron en Senegal, y las orientadas hacia los sindicatos del Magreb se centraron en Túnez. También se realizaron reuniones entre todas las contrapartes del Convenio fomentando así el intercambio de experiencias entre las diferentes organizaciones para un debate más enriquecedor y una actuación consolidada.

Esta acción desarrollada a lo largo de cuatro años, ha contribuido a reforzar a las contrapartes del Convenio, para esto se ha intervenido en 2 ejes: por un lado sobre las capacidades de gestión y planificación de las contrapartes y por otro sobre las capacidades en materia de integración de la perspectiva de género.

En el seno de los sindicatos la mujer es una fuerza con la que es preciso contar y los problemas de las mujeres ya empiezan a ser cuestiones a tratar en materia laboral y sindical, sin embargo, a pesar del aumento de sus efectivos en el mercado de trabajo, la participación de las mujeres en las actividades sindicales es aún muy

escasa, ostentando puestos nada envidiables que no motivan a otras mujeres a organizarse. Frente a esta situación, esta acción ha incidido en la superación de los obstáculos que influyen negativamente en la sindicalización femenina, pudiendo adoptar estrategias apropiadas para convertir su participación en más efectiva y eficiente.

Las actividades llevadas a cabo han sido principalmente formativas con la finalidad de fortalecer las capacidades de dirigentes y cuadros de las Comisiones y Comités de mujeres, con temáticas consideradas básicas para un fortalecimiento posterior de sus organizaciones sindicales. La implementación de esta acción pretendía elevar el nivel de conocimiento sindical de las mujeres trabajadoras sobre los derechos sindicales en sus lugares de trabajo, promoviendo así la expansión del movimiento sindical femenino y la sensibilización de las estructuras sindicales sobre principios de igualdad y equidad de género tanto en el movimiento sindical como en el seno de sus organizaciones.

Asimismo, se ha creado una estructura virtual de la red REFEMSAO, que asegurará el mantenimiento de un contacto e intercambio fluido y permanente con la posibilidad de utilizar la documentación creada durante los dos últimos años, por parte de todas las mujeres trabajadoras y sindicalistas que así lo deseen.

Por otro lado, se ha fortalecido la capacidad de gestión y planificación de las organizaciones contrapartes con la realización de un seminario subregional en Dakar donde se trabajó con los coordinadores y coordinadoras para una mayor comprensión y apropiación de la gestión del convenio. Este seminario sirvióservirá a su vez de ejercicio de evaluación conjunta de los 3 primeros años de acción ejecución.

En el Magreb, se llevó a cabo un Ciclo formativo y de intercambio regional sobre capacitación en materia de implantación de perspectiva de género en los sindicatos de Magreb. Para estos tres encuentros se firmó un convenio de colaboración con el INSTRAW (Instituto para la Investigación y Formación de Mujeres de Naciones Unidas), el CAWTAR (Center of Arab Women for Training and Research, organización regional árabe creada en 1993 que busca promover la participación de la mujer árabe en el desarrollo y proporcionar servicios a los diferentes agentes implicados en cuestiones de genero) y el Departamento de Igualdad de la CSI.

Para la promoción de la participación de las mujeres sindicalistas en la acción de sus organizaciones, se ha llevada a cabo principalmente en Túnez y Argelia, a través de acciones de sensibilización sobre “Género y Sindicatos en la región de Magreb y mediterráneo” y talleres para la "Formación de formadoras

Objetivo específico

Se han fortalecido las capacidades de gestión y planificación, e intervención en materia de género de las organizaciones participantes en el Convenio.

Logro de los indicadores

África Occidental

Más de 1587 mujeres sindicalistas han participado en las formaciones y disponen de nuevas herramientas para poder mejorar su participación en el seno de sus organizaciones.

Gran parte de los sindicatos de África Occidental participantes en el convenio han empezando a tomar medidas al respecto, sin embargo este es un trabajo lento que necesita tiempo para visualizar realmente la relación causa efecto que he tenido, aún así se están sentando las bases para que este proceso se lleve a cabo. Prueba de ello es que en los congresos confederales celebrados en tres de estas organizaciones, el número de mujeres que han accedido a cargos en la ejecutiva se ha visto aumentado.

Se han realizado propuestas comunes que no se han concretizados en documentos debido a las dificultades encontradas en el manejo de la estructura virtual.

El encuentro que se realizó sirvió como plataforma de difusión de la realidad de las mujeres sindicalistas en África Occidental así como el trabajo que están desarrollando. Por otro lado las representantes de estas comisiones y comités de mujeres aprovecharon los espacios internacionales, como el Foro Social Europeo en 2011, en los que participan para difundir que es REFEMSAO y su objeto y trabajo.

A lo largo de los años de actividad se ha demostrado que el apoyo y el compromiso de los comités y comisiones de mujeres ha sido muy elevado, llegando a realizar un número importante de talleres, con un reducido coste y que han llegado a las bases sindicales femeninas con una importante respuesta por su parte. El impacto que ha tenido este trabajo al interno de sus organizaciones sindicales, merece ser resaltado.

Magreb

Se han realizado diagnósticos de cada una de las contrapartesde Magreb en 2012.

Se han realizado viajes y visitas periódicas de la FPS para trabajar y fortalecer de forma bilateral con cada una de estas 3 organizaciones los temas de planificación y gestión.

Socios locales

Union Générale de Travailleurs Algériens (UGTA); Confédération Démocratique du Travail (CDT); Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT); Confédération Libre des Travailleurs de Mauritanie (CLTM); Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie (CGTM); Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS); Union National de Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS); Union Syndicale des Travailleurs du Maghreb Arabe (US-TMA); União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical (UNTC-CS); Confédération Internationale des syndicats Arabes (CISA); Confédération Syndicale des travailleurs du Mali (CSTM); União Nacional dos Trabalhadores da Guiné (UNTG), Democracy and Workers'Rights Center (DWRC); Workers' Advice Center (WAC).

ACCIÓN 18

Acciones de educación para el desarrollo y sensibilización

País: España



Este capítulo de acciones de educación al desarrollo y sensibilización tuvo como objetivo general el de posibilitar que trabajadores/as y sindicalistas participen en acciones de sensibilización-formación en la defensa del trabajo decente tanto en los sistemas globales de producción (vinculados a grandes empresas transnacionales, desde la matriz, hasta filiales, proveedoras y subcontratas), como en defensa de los servicios públicos y los Objetivos de Desarrollo del Milenio logrando una mayor incidencia en la coordinación con redes sindicales mundiales y fortaleciendo de este modo relaciones entre trabajadores/as del norte y del sur a través de la cooperación sindical al desarrollo.

La pretensión fue facilitar que las organizaciones sindicales involucradas impulsaran concertadamente una actuación sindical global no norcéntrica para desde el trabajo decente avanzar hacia un desarrollo justo, democrático y sostenible.

Objetivo

Se ha fomentado la participación de trabajadores/as y sindicalistas en campañas de sensibilización y formación, fortaleciendo de este modo relaciones de cooperación sindical al desarrollo, coordinadas con redes sindicales mundiales.

Población beneficiaria directa e indirecta

La población beneficiaria del convenio atiende en sus dos primeros resultados a dos diferentes colectivos. En el caso del primero el público fueron trabajadores/as y sindicalistas empleados en el sector público, alcanzándose con las diferentes actividades a un total de 400 (20 personas por sesión de presentación de cada uno de los mul-

tipificadores/as), de los cuales 20 reciben formación directa desde el segundo año del convenio. Con todo las 120.000 personas afiliadas a la FSC (Federación de Servicios a la Ciudadanía) se vieron indirectamente beneficiadas dada la presencia de la acción de sensibilización en los medios de comunicación de la FSAP y a la defensa de los servicios públicos como generadores de desarrollo que supone la acción.

En cuanto al segundo de los resultados la población fueron trabajadores/as y sindicalistas vinculados a empresas multinacionales, filiales y cadenas de subcontratación y proveedores vinculados a los seis federaciones de rama que representan a los sectores de comunicación y transporte, textil, químicas, minerometalurgia, energía, agroalimentaria, comercio y hostelería, sector financiero, bancario y de servicios. La población beneficiaria directa fue de 200 personas formadas, al menos 1.000 informadas y la población indirecta contando el número de afiliados/as de las seis federaciones representadas sumaría 51.000 personas.

El tercer resultado no se determinó por alcanzar a trabajadores/as de sectores privados o públicos, sino que lo que buscó es a trabajadores/as en tanto que tales, dado que busca promover el apoyo a acciones de cooperación desde el centro de trabajo. Para ello al menos 600 personas participaron en acciones de difusión.

El cuarto resultado volvió a centrarse en los trabajadores/as en su calidad de profesionales de la enseñanza, dado que consiste en la creación de recursos educativos para favorecer el desempeño de la educación en valores en el aula. Se trató de crear esos materiales y ponerlos a prueba a nivel experimental posibilitando además el intercambio norte/sur entre enseñantes y alumnado de dos centros escolares de manera que entre los beneficiarios directos están el alumnado y profesorado de dos aulas de dos centros en España y alguno de los países del convenio y como beneficiarios indirectos las 12.000 personas a las que se puede llegar una vez realizado el material y presentado a profesores y profesoras en las diferentes comunidades autónomas hecho que correrá tanto a cargo de la Federación de Enseñanza de CCOO como a cargo de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad de España.

Socios locales

Son socias colaboradoras de la Campaña la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad y las Federaciones de Rama de CC00.

La Fundación Paz y Solidaridad es una Organización No Gubernamental (ONG) dedicada a la cooperación y la educación para el desarrollo, constituida en 1989 por iniciativa del sindicato Comisiones Obreras. A lo largo de estos más de diez años, Paz y Solidaridad se ha ido implantando territorialmente, conformando en la actualidad una red de 17 organizaciones, coordinadas desde Madrid, con sede en todas las Comunidades Autónomas.

Las Federaciones de Rama de CCOO representan a los diferentes sectores productivos del trabajo en España, y también gozan de una estructura territorial aunque el trabajo fundamental de estos socios lo será con las secciones sindicales de CCOO de las grandes empresas multinacionales.



Pertinencia y apropiación del convenio.
Conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas
planteadas por la evaluación intermedia

PERTINENCIA

El Convenio se considera pertinente en cuanto aborda un aspecto clave en la construcción del desarrollo de los países, como son los derechos de los trabajadores. La meta “lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” ha sido recogida en los ODM, reconociendo su importancia en la cooperación al desarrollo. Asimismo, es pertinente porque se desarrolla en regiones donde se registran bajos índices de trabajo decente, con altas tasas de economía informal y escaso cumplimiento de las normativas existentes. No obstante, el hecho de abarcar zonas tan distantes y dispares ha causado dispersión de los esfuerzos, afectando al potencial de las intervenciones en su conjunto.

El abordaje de la equidad de género constituye un reto, dada la dificultad de trabajar esta temática en las regiones donde se ejecuta el Convenio (en las que la brecha de género se sitúa entre las más altas del mundo). El trabajo con las Comisiones de Mujer dentro de las estructuras sindicales se revela como uno de los puntos fuertes del Convenio. La no inclusión de Oriente Medio durante la formulación en la línea transversal de capacitación y género (con un abordaje adecuado al trabajo en esta región) se considera una pérdida de oportunidad.

El Convenio se está implementando mayoritariamente por actores sindicales que -a pesar de las limitaciones de cada uno en su propio contexto- ofrecen adecuadas opciones de viabilidad y réplica (con excepción de las estructuras sindicales regionales). La entidad gestora es FPS SA, quien ha desarrollado intervenciones específicas de fortalecimiento sindical dentro del marco de dos programas anteriores con la AECID. Algunas de las contrapartes actuales ya participaron en mayor o menor grado en los programas anteriores (Oriente Medio, Magreb), mientras que se trata de la primera colaboración con las contrapartes de África Occidental.

En cuanto a los contextos locales, en general la intervención responde a las prioridades y necesidades de las organizaciones contrapartes sindicales. Las contrapartes se muestran satisfechas con el diseño de los proyectos –en cuya formulación han participado- existiendo un alto grado de apropiación por su parte. No obstante, en cuanto a la complementariedad de las líneas de trabajo, no se han llegado a implementar acciones de carácter transversal en todas las regiones a pesar de los esfuerzos realizados por enmarcar las acciones en un todo integrado. La inclusión de intercambios de experiencias, conocimientos y metodologías a nivel de federaciones de rama (Acción 16) se valora positivamente, pues suponen un valor añadido a un Convenio de cooperación intersindical, pudiendo constituirse en una herramienta potente en cuanto a su impacto en futuros convenios.

Durante la ejecución se han producido renunciadas de contrapartes y actividades, lo que podría estar relacionado con debilidades durante el proceso de identificación. La formulación podría haberse reforzado destinando insumos específicos tales como diagnósticos, líneas de base, documentos metodológicos o estratégicos, en base a los cuales se concretaran los cambios perseguidos en cada contexto regional, local y con cada contraparte.

El seguimiento del Convenio se concibió en torno a una matriz de planificación en cascada, solventado las dificultades inherentes a la amplitud y diversidad geográfica y las numerosas contrapartes. En el diseño final del Convenio se trató de resolver la complejidad de unir las tres propuestas de trabajo inicialmente propuestas, respondiendo a la solicitud de la AECID de integrarlas en un único Convenio. Pese a la utilidad de la matriz en el seguimiento de la ejecución, su formulación podría mejorarse especificando las metas que se quieren lograr con el fortalecimiento sindical en cada región, plasmando los objetivos en términos de cambios concretos.

El Convenio ha permitido ampliar el trabajo ya consolidado en sensibilización sobre la cooperación del Departamento de Educación para el Desarrollo de FPS SA y avanzar en el trabajo sobre Responsabilidad Social Corporativa desde la perspectiva y acción sindical. A futuro será útil analizar en profundidad el vínculo entre RSC y los procesos de cooperación.

APROPIACIÓN Y SATISFACCIÓN MANIFIESTA

Existe un alto nivel de apropiación de las contrapartes, que están muy comprometidas con las acciones del Convenio en su ámbito particular. La mayoría de las personas involucradas en la formulación siguen en sus puestos hoy en día. Las acciones están adaptadas a la realidad del país, a las necesidades percibidas por la organización receptora y al presupuesto disponible.

Esta adaptación a los contextos locales, facilitada por la apropiación en el proceso de formulación, permite constatar la pertinencia concreta de las acciones incluidas en el Convenio. Las acciones están respondiendo a necesidades locales, se están apoyando procesos tendientes a fortalecer las estructuras sindicales (recogido en los objetivos específicos) permitiendo contribuir en última instancia a la mejora de las condiciones de los trabajadores (Objetivo General). Un análisis más detallado de los contextos locales puede verse en el Anexo 1.

Sin embargo, no existe un sentimiento de apropiación del Convenio en su totalidad por las organizaciones contrapartes, que por lo general no se conocen entre ellas (fuera de su ámbito regional). No se ha previsto un mecanismo interno de comunicación o difusión de informes del Convenio ni establecido flujos de información entre socios, estando la comunicación centralizada hacia FPS SA y/o sus delegaciones.

Por parte de los colectivos beneficiarios, su percepción es por lo general favorable. Durante el trabajo de campo, en algunos casos se tuvo la impresión de que los beneficiarios perciben el apoyo recibido como una vía de acceder a ciertos servicios (por ejemplo, asesoría legal o crédito). En otros casos, los beneficiarios lo perciben verdaderamente como una forma de fortalecer estructuras sindicales a favor del conjunto de los trabajadores. Esto se ha visto fuertemente expresado por las mujeres beneficiarias de los procesos de capacitación de Acción 17 en África Occidental.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

CONCLUSIONES

Fortalezas

- El Convenio contribuye a la reivindicación de los sindicatos como actores en procesos de cooperación al desarrollo. De hecho, la contribución al trabajo decente es una tarea en gran medida olvidada en la cooperación (se incorpora como meta tardíamente en los ODM) cuando es un aspecto básico del desarrollo, abarcando no sólo la promoción económica sino también la promoción de derechos.
- Las contrapartes sindicales representan estructuras organizativas cooperativas, descentralizadas y representativas. Reflejan un gran potencial en recursos humanos y viabilidad de propuestas. Su estructura les permite ser un cauce dinámico de réplica y cuentan con capacidad de transformación.
- Existe un buen grado de participación, apropiación y satisfacción por parte de las contrapartes. Hay compromiso y esfuerzo en trabajar sobre nuevos retos sociales en contextos complejos y se han logrado algunos resultados concretos.
- El Convenio está contribuyendo a una mayor credibilidad de las contrapartes como referentes e interlocutores válidos en los espacios que les competen.
- Se valora la inclusión de un componente prioritario como es el trabajo en género a través de la implementación de una estrategia que contempla líneas de trabajo específicas y transversales. Se valora el reto que supone abordar este enfoque en zonas donde se registran las mayores desigualdades de género respecto al trabajo. Las transformaciones que pueden llegar a realizarse en temas de género, con la carga cultural que suponen, conllevan largos procesos. Por ello, son destacables los indicios de efectos concretos que se están logrando, sobre todo en África Occidental.
- Los grupos de beneficiarios, en mayor parte cuadros sindicales, también han mostrado su satisfacción. Han conseguido beneficios directos (capacitación, asesoría legal, crédito, etcétera) pero muestran también una conciencia sobre su posición dentro la sociedad. Además, las mujeres han mostrado su interés en conocer más sus derechos y maneras como participar en procesos de desarrollo como mujer, trabajadora y ciudadana.
- Se está trabajando en países con un bajo nivel de cumplimiento del marco legal de derechos laborales, por lo que los pasos que se van dando pueden ser realmente significativos en las condiciones de vida y trabajo de las personas.
- Se han fortalecido las capacidades institucionales de las contrapartes en cuanto a competencias técnicas-administrativas y de coordinación. Se han fortalecido las relaciones internas por la coordinación y las relaciones externas por la visibilidad en los medios de comunicación.
- El Convenio ha permitido a las contrapartes dar más visibilidad a su función como confederación, central u ONG, mejorando y/o dando contenido a su prestación de servicios. Ha mejorado la participación de otros ni-

veles sindicales. No cabe duda de que las intervenciones en organización y formación han fortalecido también los vínculos sociales y sistemas de representación.

- El Convenio ha permitido a las organizaciones contrapartes aumentar su capacidad de llegar a un número mayor de trabajadores (más grupos, regiones y bases dentro sus países).
- Existe atención a colectivos desfavorecidos, a veces en situación precaria en cuanto a sus derechos laborales básicos.
- Se está intentando abordar el sector informal, algo sumamente complejo pero necesario dada la alta incidencia de trabajo precario en las zonas de intervención.
- Las actividades en capacitación han impulsado un cambio en mentalidades (en cuanto a derechos, género, participación de mujeres y jóvenes, importancia del sector informal y/o privado, etc.).
- Se considera importante que se esté abordando el trabajo en Responsabilidad Social Corporativa desde este tipo de Convenio impulsado por una ONGD vinculada a un destacado actor sindical español. Los procesos de descentralización, subcontratación y deslocalización de la producción pueden repercutir en las áreas de trabajo.
- La estructura de CCOO y la red de FPS permite potenciar el desarrollo y la apropiación de las actividades impulsadas por el área de Educación para el Desarrollo, aunque a su vez impliquen ciertas limitaciones (proceso complejo con la red de fundaciones territoriales por cuestiones de independencia y autonomía de cada miembro).
- Han sido establecidos buenos mecanismos de gestión y coordinación. La presentación de informes de seguimiento, modificaciones y demás procedimientos son adecuados.
- Destaca la buena capacidad del personal en sede y expatriado de FPS SA, con experiencia en temas de organización sindical, igualdad de género y cooperación al desarrollo como también en habilidades de comunicación intercultural y un buen manejo de idiomas (francés, inglés, portugués, árabe).
- El Convenio ha permitido la apertura de dos delegaciones regionales de FPS SA, algo que ha favorecido mucho la gestión y la coordinación del Convenio. Además, el Convenio enriquece la presencia de la cooperación española en zonas conflictivas (Oriente Medio), problemáticas (Magreb) y en zonas de extrema pobreza (África Occidental).

Debilidades

- La amplitud y diversidad geográfica genera una dispersión de la inversión de recursos y, si bien todas las acciones se enmarcan en la cooperación sindical, la gama de actuaciones finalmente es muy diversa.
- Debilidad en cuanto a la concepción integral del Convenio, aunque se ha logrado articular las iniciativas surgidas de las contrapartes en un marco de trabajo común y se responde a los condicionantes iniciales de la AECID. No obstante, los esfuerzos realizados en el diseño de acciones transversales y regionales no son suficientes para aunar y liderar los procesos desarrollados.

- Falta de concreción en el diseño, por la ausencia de una clara selección de objetivos y una buena definición de indicadores. Algunas de las acciones, tal y como están formuladas, no responden a una lógica de proyecto (con inicio y fin). Gran parte de los indicadores y las fuentes de verificación se relacionan con las actividades, más que con cambios o impactos concretos, lo que redundaría en una baja evaluabilidad.
- Faltan planteamientos estratégicos de FPS SA para cada región y marcos de coordinación internacional para la cooperación en el ámbito sindical. Los objetivos están plasmados como fortalecimiento sindical, pero la estrategia no puede convertirse en su propio objetivo global. Se necesita más claridad sobre los cambios específicos que se quiere lograr.
- El rol facilitador de procesos que está asumiendo FPS SA, si no se refuerza con planteamientos propios de desarrollo y concretización de objetivos, puede conducir a que el Convenio pierda el valor añadido que aporta la cooperación intersindical.
- Alto coste de gestión por el número de contrapartes. El Convenio es además costoso en términos de tiempo y dedicación para el cumplimiento de requisitos de seguimiento administrativo-contable y también de traducción.
- Falta de capacitación previa de las contrapartes y su personal adscrito al proyecto en la gestión de las herramientas del Convenio y en otras herramientas específicas de gestión de proyectos de cooperación internacional.
- A menudo es difícil separar las acciones propias del Convenio de las actividades institucionales.
- Inclusión de algunas contrapartes y socios locales poco conocidos y comprendidos. Actividades finalmente no ejecutadas o retrasadas debido parcialmente a carencias en la fase de identificación y formulación.
- El Convenio no está contribuyendo de forma efectiva al fortalecimiento de estructuras regionales como estaba previsto, por lo que parece razonable enfocar el trabajo desde otro ángulo, como colaborar con los sindicatos nacionales para fortalecer su participación dentro los espacios regionales.
- Entorno caracterizado por el riesgo de burocracia, ineficiencia y corrupción. Algunas contrapartes en Magreb relacionadas con regímenes democráticos débiles. Por una parte existe el riesgo de colaborar con estos regímenes en la perpetuación de estas situaciones, por otro lado es una oportunidad para contribuir poco a poco y desde dentro a revertir esta situación.
- En temas de economía social, se ha detectado una escasa previsión de continuidad en procesos emprendidos. Faltan planes realistas de factibilidad para iniciativas socio-económicas.
- Bajo grado de cumplimiento de lo previsto en diagnósticos, estudios, planes de acción, etc. De cara al futuro es importante contar con ellos porque las propuestas (en cuanto a nuevos retos) del Convenio necesitan de documentos institucionales en los que estén plasmados los roles y los compromisos de los actores implicados (también en términos de presupuesto) para poder ser presentados, discutidos y aprobados por los órganos sindicales.
- No existe un análisis sobre el tipo de trabajadores involucrados en el Convenio como beneficiarios finales. Los grupos beneficiarios son mayormente cuadros sindicales, algo que indica que existe un mayor grado de

participación de los grupos de trabajadores del sector público y un menor grado de participación de trabajadores del sector informal y del sector privado.

- A pesar de las interesantes dinámicas generadas, prácticamente no existe contacto e intercambio técnico entre departamentos de CCOO y de las organizaciones contrapartes (salvo algunas iniciativas, incluyendo las de la Acción 16). Gran parte de este contacto se circunscribe a la gestión de las Acciones.
- Es común constatar la escasez de actuaciones sinérgicas y complementarias con otros donantes europeos (aún del ámbito sindical). Existe comunicación a nivel de las delegaciones con UGT-ISCOD para intercambiar información, coordinar apoyos puntuales, evitar solapamientos en el trabajo y unificar criterios con contrapartes comunes, pero no se dispone de un sistema estructurado que periódicamente revise la coordinación a nivel de FPS SA e ISCOD en España.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones generales para futuros convenios

- **Concentrar esfuerzos.** Identificar dentro del convenio una línea de trabajo más específica, común a todas las contrapartes dentro de una o dos regiones (líneas como género, jóvenes, sector informal, etc.). Elegir sectores en los que CCOO pueda aportar su capacidad y experiencia de forma diferenciada y englobar la intervención dentro de estrategias y programas de estructuras (sindicales) internacionales como CSI e OIT.
- Trabajar en la definición de **planteamientos estratégicos** de FPS SA y **concretización de objetivos para cada región y contexto local**, planteando resultados e indicadores objetivamente verificables. Los contextos regionales condicionan el dinamismo sindical en cada región, como también sus retos.
- Desarrollar una **concepción metodológica de fortalecimiento institucional de sindicatos**. Trabajar en la sistematización de las experiencias para elaborar una publicación sobre las experiencias de/con las contrapartes e identificar metodologías, buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Explorar las posibilidades de fomentar el **intercambio técnico directo** entre departamentos de CCOO y de las organizaciones contrapartes. Sondear el tipo de interés de las contrapartes por el asesoramiento técnico específico de los departamentos de CCOO.
- Fomentar formas de coordinación que favorezcan la consistencia del **Convenio como una intervención integral**, no como la suma de acciones autónomas bajo un marco común. Facilitar flujos de información compartida por los socios locales de forma que se sientan más partícipes de un proyecto integral.
- Hacer un **mapeo del estado y los actores** de la cooperación sindical (europea) en las zonas de presencia del Convenio y posicionarse en dicho escenario. Incluir en esa identificación los factores relativos a las condiciones políticas (nivel de libertades y democracia) en los países destinatarios de la cooperación sindical.

- Explorar las posibilidades de **coordinación con otros actores sociales** para potenciar la actuación. Ampliar la base social incluyendo otros actores relevantes en cada contexto laboral. Identificar otras formas de organización laboral (asociaciones de profesionales, cooperativas de trabajadores, etc.) y posibilidades de colaboración con las contrapartes, también con universidades locales.
- Revisar el modelo de coordinación de las **FPS territoriales** para aumentar la coordinación y la eficiencia. Unificar criterios y coordinación en la presencia simultánea en el terreno de proyectos similares de varias organizaciones territoriales.
- Trabajar por un posicionamiento claro y visible, en particular ante la AECID y las OTC, sobre **el papel de los sindicatos en procesos de desarrollo** y su inclusión dentro la estrategia española de cooperación internacional. Incluir en el proceso a UGT-ISCOD y acordar roles diferenciados (complementarios), ya que ejecutan proyectos en las mismas áreas geográficas y con parecidas contrapartes.
- En general, desarrollar un conjunto de criterios e indicadores para facilitar la aplicación de la **política de igualdad de género** desde FPS SA, y prestar apoyo y asesoramiento a las contrapartes (mediante formación, seguimiento, etc.) para hacer lo mismo en sus organizaciones sindicales.
- Formular, negociar y buscar nuevas oportunidades para dar continuidad a las iniciativas en género y establecer **relaciones institucionales** con los departamentos de género de CST, OIT, AECID, etc. La presencia de las delegaciones en las regiones permite la participación en redes y plataformas, como también la organización de encuentros específicos sobre género.
- El Convenio ha permitido ampliar el trabajo del **Departamento de Educación para el Desarrollo** de FPS SA en sensibilización sobre cooperación y avanzar en el trabajo sobre Responsabilidad Social Corporativa desde la perspectiva y acción sindical internacional. Es deseable que en futuros convenios se cuente con una propuesta más integral en cuanto a contenido y comunicación con el resto de las acciones de las organizaciones contrapartes y temáticas del Convenio, para concentrar esfuerzos y maximizar impactos.
- En relación a la EpD, **clarificar la estructura territorial** (de la red de FPS CCOO) para la implementación de actividades desde el Departamento de Educación para el Desarrollo de FPS SA (papel de cada regional, formas de coordinación, cumplimiento de objetivos, etc).
- Desarrollar de forma detallada la **estrategia de sostenibilidad** de los componentes del programa en la misma fase de diseño y formulación.

LECCIONES APRENDIDAS

Más allá de las conclusiones y recomendaciones, se quieren resaltar las principales lecciones aprendidas en relación a la contribución del Convenio a la línea estratégica de la cooperación española de mejora de las capacidades sociales, la promoción de la democracia representativa, participativa y del pluralismo político.

- La capacidad de contribución al desarrollo de los países incluidos en el Convenio se sustenta en un enfoque de derechos sindicales, siendo la prioridad estratégica el fortalecimiento de las estructuras sindicales en aras de contribuir al trabajo decente. Es destacable el trabajo que se realiza en formación sindical, tanto a nivel internacional como local, para que los delegados asuman un rol activo en el diálogo social y la negociación colectiva. Asimismo, en muchos casos, supone la oportunidad de acceso a formación para trabajadores que por diversos motivos (bajo nivel educativo, falta de medios, represión estatal, etc.) no han tenido ni tendrían la posibilidad de capacitarse.

Los procesos de formación están contribuyendo a la generación de dinámicas que podrían trascender los efectos directos esperados. Desde la incidencia en derechos sindicales, se promueven valores relacionados con la ciudadanía (governabilidad, sociedad civil) que se traducen en Oriente Medio en valores sobre justicia social y principios democráticos, en Magreb sobre apertura a nuevas tendencias y en África Occidental sobre derechos de mujer y necesidades sociales por pobreza y sector informal.

- Se considera un acierto el interés estratégico del convenio en temas de género basado en el empoderamiento de las mujeres dentro de las estructuras sindicales. Se está promoviendo una conciencia de derechos que trascienden lo laboral y en zonas geográficas donde se registra la peor situación relativa de la mujer frente al empleo digno.



Principales hallazgos de la evaluación del análisis de la formulación, desarrollo e impacto de la integración de la perspectiva de género en el trabajo llevado a cabo en el marco de los convenios

CONCLUSIONES DE GÉNERO EN ÁFRICA

- A lo largo del trabajo de campo realizado, el componente cultural-religioso se ha esgrimido en numerosas ocasiones como razón por la cual no se han alcanzado algunos de los objetivos propuestos. Sería conveniente integrar este problema desde el punto de partida de la formulación del Convenio.
- El componente de género es una cuestión de carácter controvertido en las organizaciones contraparte en la medida en que el contexto sociopolítico no es favorable en un gran número de casos a la introducción de la igualdad.
- Las mujeres son una importante parte de la fuerza de trabajo del sector informal así como del sector privado en sus ámbitos más precarizados. Incidir en mayor medida en estos dos sectores habría implicado incidir en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
- Incidir en futuros convenios en el trabajo en materia de igualdad en la participación sindical en Magreb y Oriente Medio.
- Se ha trabajado en Oriente Medio con sectores en situación de vulnerabilidad altamente masculinizados. Habría sido recomendable incorporar la perspectiva de género en la elección de los sectores de intervención con el objeto de que sean beneficiarias de estas acciones, dado que las mujeres se hallan en situación de vulnerabilidad tan sólo por el hecho de serlo, y esta vulnerabilidad se multiplica en su acceso al empleo.
- Dentro de las organizaciones contraparte se ha observado un elevado interés por incorporar la perspectiva de género (si bien no homogéneo en todos los casos)
- La ejecución del Convenio ha supuesto una mejora en términos generales de las mujeres en las organizaciones sindicales, tanto en sus bases como en sus órganos de dirección. Sin embargo, cabe destacar que no en todas las regiones los resultados han sido homogéneos, siendo mucho más contundentes los avances obtenidos en materia de género en el África Occidental que en Magreb u Oriente Medio.
- Se ha trabajado intensamente en el empoderamiento y liderazgo de las mujeres africanas en las distintas regiones (siendo Oriente Medio la más deficitaria en ese sentido y África Occidental la más reseñable en cuanto a resultados positivos).
- Las mujeres sindicalistas, a raíz de la ejecución del Convenio, han roto con estereotipos de género que ponían en duda su compromiso, participación activa o liderazgo en las organizaciones. Así, se han promovido nuevos roles en las mujeres sindicalistas africanas. Han sido formadoras, candidatas en congresos, delegadas sindicales, organizadoras de encuentro y, en definitiva, han ejercido un liderazgo en ocasiones incipiente pero que servirá de ejemplo a más mujeres de las bases sindicales, ejerciendo un efecto multiplicador. De nuevo, este aspecto no ha sido alcanzado de manera homogénea en todas las regiones, si bien se ha avanzado sin duda en las tres.
- Los trabajos de formación, capacitación y sensibilización han supuesto un importante avance en la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones contraparte.

- El trabajo en red realizado supone un punto de partida para el intercambio de experiencias y el trabajo cooperativo de las mujeres de las distintas organizaciones contraparte.
- Los estudios y diagnósticos realizados al amparo del presente Convenio suponen un eficaz punto de partida para acometer acciones que mejoren la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales, pero son particularmente valiosos por su aportación al conocimiento de cuál es su situación actual, por lo que sería interesante su divulgación y publicación tanto a nivel regional como internacional.
- Se ha fortalecido y dinamizado el debate interno en las organizaciones contrapartes sobre la necesidad de integrar de manera adecuada a las mujeres en las organizaciones, así como de integrar el principio de igualdad en las organizaciones sindicales.
- El objetivo: “Fortalecidas las estructuras de las organizaciones sindicales de *África Occidental* y mejorada su capacidad de defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores” en cuanto a su componente de género ha sido alcanzado en términos generales y se ha avanzado en materia de igualdad de manera notable.
- El objetivo “Fortalecidas las estructuras de las organizaciones sindicales del *Magreb* mediante la formación, el estudio y la elaboración de documentos y materiales para dar respuesta a cuestiones sociales emergentes, con especial atención a la participación de mujeres y jóvenes y a los fenómenos migratorios” ha sido también alcanzado en la medida en que se han dado los pasos en materia de género conducentes a conocer, estudiar y formar en materia de igualdad, a pesar de que no en todos los países los resultados hayan sido homogéneos.
- El objetivo “Mejoradas las condiciones de trabajo en Jerusalén Este y *Palestina* y fortalecidos los sindicatos miembros de la CISA en materia de formación, migraciones y género” es probablemente el más deficitario en términos de igualdad, tal y como se ha puesto de manifiesto en el análisis específico de género para esta región.

ACCIÓN 1

Fortalecimiento de la estructura de la UNTC-CS de Cabo Verde y mejorada su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora de Cabo Verde

Dentro de esta acción, y como medida transversal, se preveía, por ejemplo, fortalecer la presencia de mujeres en el sindicato, tanto en las bases como en los órganos de dirección y la elaboración de un plan de acción con este fin. Se ha trabajado en la manera de introducir el comité dentro de la central no como un compartimento estanco para mujeres, sino para establecer una transversalidad de género en la gestión y planificación sindical.

ACCIÓN 2

Fortalecimiento de la estructura de la UNTG de Guinea Bissau, y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora en Guinea Bissau

Transversalmente esta acción ha incluido diversa formación en materia de igualdad, así como la elaboración de un plan de acción. La FPS SA destaca en este caso la actividad de los comités de mujeres, de los que se nutren las organizaciones sindicales. La FPS considera que se han hecho más fuertes que la propia central sindical en la medida en que han realizado numerosas actividades y gestiones, y en su actividad ha tenido menor impacto el contexto político.

ACCIÓN 3

Fortalecimiento de la estructura de la CNTS de Senegal y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora en Senegal

En esta acción se ha realizado diversa formación en materia de género y promoción del liderazgo femenino. Se ha trabajado el tema de género y el comité de mujeres funciona muy activamente, aunque no se da un paso más allá en cuanto a autonomía y transversalidad del género. A pesar de esta salvedad, se considera que en términos generales, las contrapartes senegalesas se han apropiado del componente de género y lo han desarrollado de forma muy positiva.

ACCIÓN 4

Establecimiento de las prioridades de actuación de la UNSAS de Senegal en materia de emigración, enfoque de género en la política sindical a través de un plan estratégico.

En esta acción se prevé diversa formación en materia de género y promoción del liderazgo femenino. En esta organización se ha conseguido que una mujer sea Secretaria General de educación, una de las áreas más potentes.

Han trabajado muy intensamente y su trayectoria ha sido diferente a la de otras contrapartes: disponían de un departamento de género e igualdad con anterioridad y crearon un comité de mujeres posteriormente. Cabe destacar que el coordinador de la central realizó una formación en materia de planificación de género con la OIT. La cuestión formativa en materia de igualdad marca claramente una diferencia cualitativa.

ACCIÓN 5

Fortalecimiento de la estructura de la CGTM de Mauritania y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora en Mauritania

En esta acción se prevé diversa formación en materia de género y promoción del liderazgo femenino dentro del sindicato, así como divulgación de los derechos laborales de las mujeres. La FPS valora muy positivamente su implicación en el componente de género del Convenio.

ACCIÓN 6

Fortalecimiento de la estructura de la CLTM de Mauritania y mejora de su capacidad de promoción y defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora en Mauritania

En esta acción se prevé diversa formación en materia de género y promoción del liderazgo femenino dentro del sindicato, así como divulgación de los derechos laborales de las mujeres. Destaca, por su interés desde el punto de vista de la cultura patriarcal, la realización de tres jornadas de sensibilización sobre la influencia de la aplicación del código de familia sobre la situación profesional de las mujeres.

ACCIÓN 7

Mejora de las condiciones de los trabajadores integrados en grupos de interés económico como forma de economía social con el apoyo de la CSTM

Tal y como refiere la técnica expatriada responsable de la región, Mali ha sido el país donde se ha entendido el tema de género con mayor dificultad. La convulsa situación política del país ha acentuado estas dificultades. Su trabajo se refería a la creación de grupos de interés económico como sistema de cooperativismo y se planteó la necesidad de planificarlos desde la perspectiva de género pero no ha cuajado de forma efectiva. En cualquier caso, sí han existido avances en la medida en que el Consejo de Mujeres de la CSTM organizó un taller internacional que contribuyó a que el discurso de la no participación de las mujeres se tambalease.

MAGREB

ACCIÓN 8

Promoción de la participación de la mujer en la acción sindical favoreciendo su acceso a los órganos de gobierno sindical en Marruecos

Cabe destacar la realización de talleres y reuniones para la elaboración de un Plan Estratégico de Intervención Sindical para promover la presencia de mujeres en el sindicato. A lo largo de la entrevista realizada al responsable del Convenio en sede para Magreb, éste destacó el trabajo que se venía realizando con la CDT (Confédération Démocratique du Travail) marroquí en materia de incremento de la participación femenina en la organización. Esta contraparte tenía además formación en materia de igualdad. Sin embargo, este proyecto se truncó debido a la salida de Marruecos del Convenio. En la misma entrevista se destaca también el trabajo en esta línea de la USTMA (Union Syndicale des Travailleurs du Magreb Arabes).

ACCIÓN 9

Fortalecimiento de la estructura interna de la UGTA favoreciendo su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes, especialmente en la lucha contra la precariedad y la organización de mujeres y jóvenes de Argelia

Según la FPS, en esta contraparte hubo mayores dificultades para transversalizar la perspectiva de género. En la UGTA se ha realizado un trabajo de revisión de los estatutos desde la perspectiva de género y una propuesta de medidas para mejorar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones, que serán debatidos en su congreso en 2013.

ACCIÓN 10

Fortalecimiento de la estructura interna de la UGTT para favorecer su toma de posición ante cuestiones sociales emergentes, especialmente en la lucha contra la precariedad y la organización de mujeres y jóvenes de Túnez

Se realizan en el marco de esta acción diversos actos informativos dirigidos a mujeres trabajadoras. Se constata que tras el congreso realizado por la UGTT en diciembre de 2011, no se ha favorecido el acceso de las mujeres a la comisión ejecutiva, aunque dos mujeres han accedido a la comisión administrativa, segundo órgano de toma de decisiones del sindicato.

ACCIÓN 11

Mejora de los conocimientos sobre el mundo del trabajo en el Mediterráneo de los agentes sindicales en Túnez

Cabe destacar el hecho de que en todas las organizaciones contrapartes en el Magreb existía una Comisión de la Mujer con anterioridad a la firma del Convenio.

ORIENTE MEDIO

ACCIÓN 12

Promoción el acceso al empleo, la asistencia legal y la sensibilización de los trabajadores árabes en Jerusalén Este

Se han realizado trabajos en materia de sensibilización y divulgación de los derechos de las mujeres trabajadoras. En esta acción (desarrollada por el WAC) se han trabajado cuestiones de asesoría legal, laboral y sensibilización en centros educativos sobre derechos laborales, pero en el contexto sociopolítico y cultural en el que se ha desarrollado la acción ha resultado muy complicado introducir las cuestiones de género. La contraparte (WAC) lo evitó en cierto modo para no “interferir” con la cultura palestina para no provocar un rechazo a sus acciones.

ACCIÓN 13

Mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de Palestina

Según la FPS no se han podido incluir cuestiones de género puesto que los sectores a los que se ha dirigido esta acción estaban altamente masculinizados (por ejemplo, basureros, colectivo con el que se trabajó en el año 2010, o manufactura de materiales de construcción).

ACCIÓN 14

Reforzadas las competencias de cuadros, responsables y dirigentes sindicales tanto de la Sede Central como de los países que forman parte de la CISA, para favorecer la acción sindical ante cuestiones sociales emergentes. En la que se persigue un incremento de la presencia de mujeres en la CISA y la promoción del liderazgo femenino

ACCIÓN 15

Establecimiento de políticas sindicales comunes en el Magreb ante nuevos retos sociales de la población trabajadora

De esta acción no se ha obtenido ninguna información en materia de género.

ACCIÓN 16

Fortalecimiento de las relaciones entre organizaciones participantes en el Convenio: CCOO y sus federaciones, FPS y contrapartes

De esta acción no se ha obtenido ninguna información en materia de género.

ACCIÓN 17

Fortalecimiento de las capacidades de gestión y planificación e intervención en materia de género de las organizaciones participantes en el convenio

El Convenio para África establecía como acción exclusivamente dedicada a la intervención en materia de género la Acción nº 17. Sin embargo, y a pesar de que es en el marco de esta acción en el que se desarrollan actividades relacionadas con la igualdad en una mayor medida, hay que resaltar el hecho de que ha habido resultados y actividades de género transversalizadas en el resto de acciones, aunque no en todas, tal y como se ha reflejado en líneas anteriores. Esta estrategia se denomina doble enfoque, aunando las acciones específicas con la transversalidad de la perspectiva de género en otras áreas.

CONCLUSIONES GENERALES DE LOS CONVENIOS: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y RECOMENDACIONES

FORTALEZAS

- Los Convenios incorporan el trabajo decente como aspecto básico de su formulación, lo cual está en consonancia con los Objetivos del Milenio y los convenios de la OIT en este sentido, y tiene un fuerte componente de género en la medida en que las mujeres sufren grandes desigualdades en esta materia.
- Los Convenios refuerzan y potencian la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales tanto en sus bases como en sus órganos de dirección, en ocasiones en contextos en los que esta participación es controvertida por la situación de desigualdad de género de facto a nivel social y laboral y en ocasiones incluso a nivel legislativo, lo cual impulsa su empoderamiento.
- Tanto la documentación analizada como las entrevistas y cuestionarios recibidos indican, en términos generales, una actitud positiva por parte de las contrapartes a trabajar en temas de género.
- Se ha realizado una clara apuesta por el doble enfoque de género en los Convenios: estableciendo acciones específicas en materia de género o actividades dirigidas a mujeres, por una parte, y transversalizando la perspectiva de género en otras acciones, por otra.
- Se ha promovido un cambio de actitud y de mentalidad en las organizaciones sindicales relacionado con los distintos roles y estereotipos de género.
- Se han realizado numerosas actividades en materia de formación, capacitación, sensibilización e información que contribuirán al empoderamiento de las mujeres en las organizaciones contraparte, siendo desigual en las distintas regiones en las que se ha trabajado, si bien el avance ha sido mayor o menor medida en todas ellas.
- Se ha fomentado el trabajo en red y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre mujeres de las distintas organizaciones contraparte.
- La formación en materia de igualdad del personal en sede y del personal expatriado ha sido un factor clave para una integración positiva y eficaz del componente de género en el Convenio.

DEBILIDADES

- Si bien la actitud de las organizaciones en torno al trabajo en materia de género es positiva parece que, tal y como se indicaba en las evaluaciones intermedias, el tema de la igualdad continúa siendo percibido como un tema de mujeres, y la participación todavía no es paritaria, a pesar de que se han producido importantes avances.

- Aunque que se ha procurado transversalizar la perspectiva de género, no se ha hecho en todas las acciones que eran susceptibles de incorporarla.
- Han existido grandes dificultades para abordar la implicación del sector informal en el Convenio, tratándose de un sector donde existe una alta representación femenina realizando un trabajo no regulado y precario, bien distante del trabajo decente reivindicado por los Objetivos del Milenio.
- Los resultados de la evaluación permiten constatar avances irregulares asociados a los puntos de partida de cada una de las contrapartes: aquellas centrales sindicales que ya contaban con una trayectoria en materia de género, muestran mayores avances y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles que aquellas para las cuales esta su primera aproximación a los temas de género.

RECOMENDACIONES

- Aunque tiende a considerarse un tema menor, se recomienda que tanto la formulación como en la documentación asociada a posteriores convenios se utilice un lenguaje no sexista e inclusivo.
- Definir una estrategia de género con carácter previo a la ejecución de futuros Convenios, dado que CCOO dispone a nivel organizacional de una estrategia propia que así lo promueve.
- El Convenio ha contribuido a crear las condiciones para formular estrategias de género o fortalecer las ya existentes. Sin embargo, su consolidación requeriría de un período más largo de tiempo y un proceso de seguimiento.
- Trabajar en mayor medida con colectivos profesionales feminizados y tener en cuenta el grado de presencia femenina de éstos a la hora de planificar tanto la formulación de futuros convenios como su ejecución. Es necesario incluir la perspectiva de género al definir y delimitar los sectores laborales con los que se va a trabajar, con el fin de evitar trabajar en sectores prácticamente masculinizados en su totalidad, en cuyo caso no se estarían beneficiando de forma directa las mujeres.
- Fomentar la participación de mujeres en la misma formulación de los Convenios.
- Es ineludible impulsar procesos sistemáticos y sostenidos de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigida a los varones sindicalistas, tanto en las bases como en los mandos intermedios y en los órganos de dirección.
- Desde el componente de sensibilización los Convenios es recomendable mejorar el trabajo directo con las estructuras sindicales para garantizar la continuidad de las acciones y un mayor efecto multiplicador de las mismas.
- Diseñar mecanismos que sirvan para dar seguimiento a los resultados de las actividades de sensibilización en materia de igualdad.

1. EDUCACIÓN CON TRABAJADORES/AS Y SINDICALISTAS PARA FAVORECER LA ACTUACIÓN SINDICAL GLOBAL DESDE EL CENTRO DE TRABAJO

- Es una educación para la intervención sindical. En este sentido, utilizamos la RSE para enriquecer al sindicato, para desempeñar su papel de potenciador o freno, respectivamente, del buen hacer o del abuso empresarial. Ampliar el campo de intervención sindical dado que la RSE se convierte en una posibilidad de cooperación sindical a través del enriquecimiento de la negociación colectiva a nivel internacional. La RSE posibilita un ámbito de intervención que no cubre la negociación colectiva centrada en la actividad de las empresas al interno del estado español. Sin embargo las Memorias de Sostenibilidad de las empresas les fuerzan a informar de su actividad a nivel global contando con la opinión sindical. La RSE no obliga legalmente, pero sí compromete, se trata por tanto de formar a los y las sindicalistas para el seguimiento de los compromisos empresariales en RSE. Como mínimo las empresas para el seguimiento de normas de RSE deben informar, no ocultar y rendir cuentas de su actividad en el mundo y aquí a sus responsables sindicales. Tenemos que conocer y saber intervenir sindicalmente y por ello la educación que hagamos, debe ser una educación para la intervención.
- En este propósito, y hasta la generación de un curriculum, las formaciones que se han diseñado desde la Fundación Paz y Solidaridad con las Federaciones han sido muy particularizadas, sobre la base de que han sido las federaciones quienes en relación con los objetivos de la Educación para el Desarrollo han delimitado sus prioridades formativas para lograr acciones de cooperación sindical al desarrollo.
 - En años de formación y sensibilización en secciones sindicales, hemos comprobado la escasa formación en acción sindical internacional e intervención sindical en RSE, ya no en las PYMES, sino entre sindicalistas de grandes multinacionales. A nuestro favor está que todavía hemos utilizado poco los recursos de formación sindical y de formación para el empleo en este sentido.
- En el proceso de elaborar curriculums formativos, en común con otras instancias dedicadas a la formación sindical (tanto la Secretaría de Formación como la Escuela Sindical o la Secretaria Confederal de RSE) ha habido avances desiguales. Es imprescindible en cualquier caso avanzar en esa línea al tiempo que se van identificando responsables de cooperación, RSE, internacional en la estructura sindical para ir pasando de un amplio repertorio de actuaciones sindicales globales, desde el estudio y difusión de buenas prácticas sindicales que muestran el horizonte de un sindicato activo en lo internacional desde una perspectiva de fortalecimiento del sindicalismo global. Experiencias como la Red Sindical Latinoamericana de Repsol, que se crea con el apoyo de la cooperación y se mantiene fruto de la negociación sindical con la empresa, nos demuestran que podemos utilizar la RSE y la cooperación sindical como un instrumento de gran impacto para la generación de trabajo decente en el mundo. Hay muchas más muestras.

2. EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO EN EL ÁMBITO FORMAL EN RELACIÓN CON LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

Los tipos de acciones y ámbitos de intervención en que la Fundación realiza en la educación formal son:

- 1. Acciones en centros educativos: incorporar la ED al proyecto educativo de centro, formulando objetivos y contenidos desde diferentes áreas curriculares y con estrategias metodológicas específicas. Intervenimos en educación infantil (PV, Andalucía), en primaria (Navarra, PV, Andalucía), secundaria (PV, SA, Andalucía, Castilla La Mancha), Ciclos Formativos (Navarra y PV) y Escuelas de Formación de Personas Adultas (PV).
- 2. Cursos de formación convalidados por el Ministerio y Consejerías de Educación: se trata de cursos de formación dirigidos a docentes y realizados a través de las Federaciones de Enseñanza de CCOO del estado español. También cursos impartidos en los Centros de Profesorado de Formación y Recursos (por ejemplo, cursos en los CEFIRE del País Valenciano).
- 3. Elaboración de materiales didácticos: Unidades Didácticas que utilizan nuevos formatos (cd multimedia, plataformas web online, teatro, cuentacuentos, exposiciones, videos).
- 4. Cursos, talleres, seminarios, charlas: pluralidad de acciones con Universidades de Magisterio, Escuelas de Verano sindicales y de Movimientos de Renovación Pedagógica, Formación de los Departamentos de ED de la Red de Paz y Solidaridad, participación en los grupos de ED de las coordinadoras de ONGD en los ámbitos de formal, etc.

Nuestro eje temático fundamental es la defensa organizada, social y sindicalmente, de unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan el desarrollo humano desde la apelación al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Los equipos técnicos de Educación de las Fundaciones Paz y Solidaridad, diseñan conjuntamente con la Federación de Enseñanza de CCOO, campañas dirigidas a profesorado de los diferentes niveles educativos de formal que se presentan a cofinanciaciones públicas.

Para la ejecución de las campañas se cuenta con Seminarios de profesorado vinculado a las fundaciones y a las federaciones de enseñanza, quienes junto con los equipos técnicos de ED elaboran Unidades Didácticas concebidas para la transversalización de la ED en la enseñanza formal.

Esas Unidades Didácticas dirigidas fundamentalmente a docentes llegan a estos bien a través de la intervención directa de Paz y Solidaridad en los claustros y/o departamentos de los centros educativos, bien, a través de los cursos de formación de profesorado homologados por las Consejerías de Educación, ya sean promovidos por la Federación de Enseñanza o por los Centros de Formación y Recursos.

Eventualmente la fundación interviene directamente con alumnado en el aula con el objeto de motivar al profesorado en la utilización de los materiales didácticos elaborados e involucrarle en los Seminarios de profesorado. Importante es el acompañamiento que durante todas las fases de ejecución de las campañas se realiza desde los departamentos de educación de las fundaciones para con el profesorado.

Las campañas se cofinancian con fondos propios de Paz y Solidaridad, de la Federación de Enseñanza y de instituciones públicas. Asimismo, hay que resaltar y valorar el aporte militante del profesorado participante en los Seminarios.

Nuestra práctica en ED formal busca involucrar al profesorado tanto en la transversalización de la ED en su práctica educativa como en favorecer su organización en el sindicato y su participación en las campañas de Paz y Solidaridad con el objeto de consolidar una línea de trabajo que siga el modelo teórico y práctico de Educación para el Desarrollo (o educación participativa) transformador, que favorezca una toma de conciencia individual y colectiva, que genere organización social y favorezca el trabajo en red con otras organizaciones.

CRÓNICAS AUDIOVISUALES Y REPORTAJES



Título: Mujeres trabajadoras y sindicalistas en Senegal

Síntesis: Nuestros sindicatos contrapartes en Senegal -UNSAS y CNTS- a través de las responsables de Mujer de ambas organizaciones nos muestran situaciones de diferentes mujeres trabajadoras, la lucha de las mujeres para lograr equidad de género tanto en el trabajo como en la representación sindical, así como las amplísimas redes organizativas que han creado.

Año: 2009

Duración: 35 minutos

Idioma: wolof y francés

subtítulos: castellano





Título: Argelia: el papel de la formación sindical y la cooperación

Síntesis: El sindicato UGTA, nuestro socio contraparte en Argelia, nos muestra su papel en la construcción y transformación de la sociedad argelina, algunos retos a los que se enfrenta como sindicato en evolución y su proyección como sindicato activo a nivel internacional. Todo ello atravesado por el papel de la formación sindical y la cooperación como hilo conductor.

Año: 2010

Duración: 36 minutos

Idioma: francés y árabe

subtítulos: castellano



Título: Visita a la Planta de Arcelor en Annaba (Argelia)

Síntesis: A través del sindicato argelino UGTA, en diciembre de 2009 entramos en una de las plantas que la multinacional Arcelor Mittal tiene en Argelia.

Año: 2010

Duración: 10 minutos

Idioma: francés

subtítulos: castellano



Título: Union National des Syndicats Autonomes du Sénégal -UNSA-

Síntesis: Abdoulaye Gueye, histórico sindicalista, actualmente Responsable de Administración de UNSAS, nos resume la situación de este sindicato dentro del panorama sindical senegalés.

Año: 2008

Duración: 3 minutos 40s

Idioma: Francés

Subtítulos: castellano



Título: Confédération National des Travailleurs du Sénégal -CNTS-

Síntesis: Ndiouga Wade, Miembro de la Ejecutiva de CNTS, nos habla de su preocupación por la migración clandestina, el trabajo informal, los beneficios sociales, etc y los proyectos de colaboración con CCOO.

Año: 2008

Duración: 6 minutos 40s

Idioma: francés

Subtítulos: Castellano



Título: Jóvenes sindicalistas tunecinos

Síntesis: En el marco de los proyectos de cooperación de Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, dos jóvenes sindicalistas tunecinos participaron en la XXV Escuela Confederal de Juventud de CCOO. Este vídeo recoge una entrevista con estos jóvenes de la comisión de Juventud de la UGTT sobre su participación en la revolución tunecina.

Año: 2011

Duración: 13 minutos.

Idioma: francés, árabe, español

Subtítulos: francés



Título: Entrevista a Oumoukezoom Mohamed Souleiman

Síntesis: En marzo de 2007 se celebraron en Mauritania las primeras elecciones presidenciales libres y transparentes de la historia, poniendo fin a medio siglo de regímenes de partido único

Año: 2009

Idioma: Francés

Subtítulos: Español





**fundación paz y solidaridad
serafín aliaga**