

## RELATS

### ORGANIZACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL

#### LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE “AUTORREFORMA SINDICAL” EN AMERICA LATINA ANÁLISIS DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO SINDICAL EN a.Latina Y PROPUESTA DE INDICADORES.<sup>1</sup>

Michela Albarello, Directora de la Fundacio Pau I Solidaritat,  
CCOO Cataluña<sup>2</sup>

---

2012

Publicado en el tercer libro del GTAS, Grupo de Trabajo sobre  
Autorreforma Sindical de CSA. San Pablo

#### Introducción

La autora, consciente de que las organizaciones no son en sus estructuras, planteamientos o acciones, neutras al género, ha perfilado, con ocasión de la redacción de este artículo, la posibilidad de estudiar un proceso de cambio, particularmente interesante e importante por su tamaño y envergadura, a la luz del enfoque de género.

Desde el 2008 bajo el auspicio de la recién creada Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (de ahora en adelante, CSA), muchas organizaciones sindicales de América Latina se empezaron a plantear un: *“proceso de Autoreforma (que) pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral”*.<sup>3</sup>

Ya desde el 2006, con el soporte técnico de la OIT, muchas organizaciones habían empezado a participar en un proyecto de “Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina” (desde ahora en adelante, proyecto FSAL1).

---

<sup>1</sup> Este artículo es una versión reducida de la Tesina que con el mismo título presentó la autora dentro de 1ª Edición del Máster en Género y Desarrollo, Curso 2009-2011 de la UB (Universitat de Barcelona)- Cooperació, tesina en la que actuó como Tutora: María José Martínez Herrero.

<sup>2</sup> Licenciada en Ciencias Políticas en la Universidad de Turín.

<sup>3</sup> GTAS. (2010). *Proceso de autoreforma sindical en las Américas. Prioridades y estrategias 2010*. CSA

A lo largo de la definición de las estrategias, de los objetivos y del alcance de los primeros resultados, se fue creando y haciéndose patente la necesidad de introducir la perspectiva de género como uno de los ejes vertebradores de estos procesos de cambio.

En muchos documentos programáticos, tanto de la CSA como del Grupo de Trabajo creado “ad hoc” para llevar a cabo la Autoreforma Sindical (GTAS), empezaron a aparecer criterios de aplicación del enfoque de género transversales a las diferentes acciones contempladas.

El análisis aquí presentado se realiza desde el contexto general y tomado como base un documento en particular que sirve de guía programática y metodológica de la estructura portante de la autoreforma sindical. Se trata del proyecto, que también en este caso recibe el soporte técnico y financiero de la OIT: “Apoyo a procesos de autoreforma sindical en América latina - 2ª fase proyecto FSAL2”.

La aplicación del enfoque de género se considera cada vez más una necesidad en diferentes contextos políticos y de la acción colectiva y social, debido al reconocimiento, progresivamente mayor, de la existencia de desigualdades de género que afectan a todos los ámbitos de las relaciones humanas.

#### **Análisis crítico del proyecto FSAL2<sup>4</sup>**

En este apartado se analiza el proyecto FSAL2, en función de la coherencia entre los objetivos, los resultados y los indicadores de género propuestos.

El objetivo es el de poder evaluar la coherencia formal, expresada en el texto, de las acciones que se tienen que llevar a cabo, analizando los supuestos teóricos y la estructura del proyecto. *“La sindicalización de las mujeres sigue estando condicionada por los criterios socioculturales que marcan la desigualdad de género y por su ubicación laboral en actividades precarias e informales, donde las tasas de sindicalización son bajas, así como por su alta participación en actividades productivas, donde las prácticas antisindicales están arraigadas, como la industria maquiladora y zonas francas, microempresas y comercio, entre otras”.*<sup>5</sup>

Teniendo en cuenta este presupuesto, los indicadores del proyecto FSAL 2 intentan abarcar toda la problemática ya descrita y que prevé la corrección y la mejora tanto de la situación interna a las organizaciones sindicales como de la externa, en el mercado laboral, en referencia a las condiciones de acceso y participación de las mujeres.

Según lo que expresa la OIT, en el texto que constituye una importante referencia para evaluar la pertinencia de la intervención, es necesario,

---

<sup>4</sup> En la tesina de referencia de este artículo (que ha sido publicada por el proyecto FSAL en el sitio SISAS, Sistema de Información y Seguimiento de la Autoreforma Sindical, se realiza un análisis en profundidad del contexto histórico, del FSAL1. Aquí solo recogemos lo referido al FSAL2 y a las propuestas de mejora sobre el mismo.

<sup>5</sup> AAVV. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile, OIT, p.322

- favorecer la visibilidad de las mujeres en los sindicatos;
- contribuir a una formación sindical que les permita asumir nuevas responsabilidades;
- contribuir a modificar las relaciones de género en sentido positivo (por ejemplo, favoreciendo el diálogo y el trabajo sindical igualitario entre hombres y mujeres);
- partir desde el punto de vista de que las mujeres pueden gestionar los proyectos y manejar los fondos necesarios;
- aumentar la capacidad de las mujeres y de los sindicatos para defender los derechos humanos y sindicales;
- mejorar la capacidad de las dirigentes sindicales para que puedan hacer frente a los desafíos profesionales y sindicales vigentes;
- incrementar la autoestima y la seguridad en sí mismas de las trabajadoras;
- abordar temas sensitivos, tales como la salud reproductiva, la educación sexual y el VIH/SIDA, e informar y guiar a las mujeres para que puedan construir nuevas relaciones de género más igualitarias y democráticas.<sup>6</sup>

### **Respecto al análisis de la situación de partida.**

En base a los diagnósticos existentes (escasos), fruto de entrevistas y respuestas a cuestionarios y que estén además relacionados con el proceso de autoreforma sindical (geográficamente concentrados en la región andina), se puede deducir la siguiente situación (que dibujamos más abajo) respecto a cómo se presenta el tema de género dentro de las organizaciones sindicales, que se propone a modo de un preliminar diagnóstico de género que facilite la inscripción de las propuestas posteriores.

El panorama delineado subraya el reflejo de las actuaciones de la sociedad patriarcal en las organizaciones sindicales. Para las mujeres, resulta muy difícil conciliar la vida familiar con la actividad política o sindical. Además tienen que hacer frente a un “machismo imperante”, sobre todo detectable en las actuaciones de los directivos sindicales.

Estas causas, entre otras, determinan la *“mínima participación de las mujeres en las organizaciones sindicales en términos de afiliación, participación en la vida sindical y en los procesos decisorios y cargos directivos”*.<sup>7</sup>

Se detectan carencias en la presencia de una política de género en los sindicatos así como una parcial y reducida capacitación ofrecida a las mujeres líderes sindicales.

Por otro lado, preocupa la falta de inclusión de los temas relativos a las mujeres en las reivindicaciones de la negociación colectiva.

Más específicamente, por país, se pueden resumir, en la siguiente tabla, las condiciones de las mujeres en las organizaciones sindicales:

---

<sup>6</sup> Ibídem, p. 305.

<sup>7</sup> Ídem.

## Condiciones de las mujeres en las organizaciones sindicales de América Latina.

PERÚ	COLOMBIA	VENEZUELA	ECUADOR	BOLIVIA
Acciones discriminatorias hacia las mujeres directivas	Inequidad respecto de la distribución presupuestal para las secretarías de la Mujer	Pocas motivaciones de las bases para asumir responsabilidades sindicales	Estructura orgánica sindical no incorpora visión de género	Escasa participación de la mujer en el campo sindical y político
Reducida capacitación sindical excluye a mujeres	Violencia política contra los dirigentes y la mujer sindicalista	Dificultades sindicales para enfrentar la injerencia del gobierno	Limitada participación de la mujer en la vida sindical	Burocracia gubernamental impide el cumplimiento de acuerdos con trabajadores
Mínima participación de las afiliadas en la vida sindical	Los estatutos sindicales no integran una política de género	En el sector privado, los temas de género no se incluyen en la negociación colectiva	Escasa formación y renovación de lideresas	Discriminación hacia la mujer para que ocupe cargos tradicionalmente ocupados por varones
Deficiente comunicación e información entre dirigentes y bases	Limitada participación de las mujeres en las OOSS	Dificultad para la capacitación sindical básicamente en las regiones del interior	Discriminación hacia la mujer para el otorgamiento de permisos sindicales.	Celos de los varones frente al desarrollo de liderazgo de la mujer
División sindical	Discriminación a las mujeres para su acceso a niveles de decisión sindical	Desamparo de las trabajadoras de la mediana y pequeña empresa	Inadecuada comunicación entre líderes y bases	Mujeres rurales no toman decisiones en espacios de asambleas y reuniones
Clientelismo y amiguismo entre dirigentes		Dirigencias sindicales que no buscan renovación		Dificultad para asumir cargos directivos cuando la trabajadora es jefa de hogar
Reducida presencia de las mujeres en las organizaciones		Desigualdad en el acceso a puestos de responsabilidad sindical		Incomprensión de la familia y/o de la pareja para la actividad sindical
				Discriminación hacia la mujer para el uso de la palabra, además las dirigencias no toman en cuenta la opinión de la mujer

Fuente: elaboración propia a partir de: AAVV. (2004). *Mapa sindical de género en la región andina: comparando realidades*. Lima, CCLA - PLADES - OIT.

## **Análisis del plan operativo del proyecto FSAL2.**

Analizando<sup>8</sup> las prioridades estratégicas, los productos y resultados esperados, los objetivos del proyecto y los indicadores de género planteados en el marco de la acción a desarrollar hasta el 2013 en el FSAL 2, podemos destacar una ausencia general de la aplicación del enfoque de género de forma transversal. Respecto a los 4 objetivos estratégicos, el enfoque de género está mencionado e incorporado explícitamente solo en los dos últimos (**O.3.:** *se habrán desarrollado estrategias de incremento de las tasas de “densidad sindical” con enfoque de género...;* **O.4.:** *se habrán desarrollado estrategias sindicales de negociación colectiva con enfoque de género y consideración especial de la juventud...*) y no en los dos primeros (**O.1.:** *Al finalizar el proyecto, se habrá potenciado la estructuración sectorial (vertical) y la territorial (horizontal) de los movimientos sindicales en América Latina, superando el modelo de sindicato de empresa u organismo público y mejorado el funcionamiento, con procesos de toma de decisiones más participativos y una reorganización funcional más operativa, la gestión basada en una planificación estratégica más eficiente y la innovación continua.;* **O.2.:** *Al finalizar el proyecto, se habrán conseguido mayores niveles de unidad de acción, programática y orgánica de los movimientos sindicales de América Latina, particularmente de las organizaciones sindicales afiliadas a la CSA.*<sup>9</sup>) que también son de suma importancia para una efectiva transversalización de la equidad de género. Además, tal y como están planteados los objetivos 3 y 4, se puede inferir una cierta instrumentalización de las mujeres que se convierten en necesarias y funcionales al aumento de la densidad sindical

Más específicamente aún, en el caso de los indicadores de género planteados es destacable que:

-Es interesante observar que no se contempla ningún indicador de salida que permita avanzar en una evaluación certera de los resultados en el corto plazo (y menos aún de los impactos).

-Además estos indicadores miden exclusivamente los procesos internos y no los resultados o la aplicación de los outputs de las intervenciones recomendadas.

---

<sup>8</sup> Para una mejor y más completa descripción y comprensión de los temas aquí tratados se recomienda la lectura de la parte correspondiente en la versión completa de la tesina en la web de FSAL2.

<sup>9</sup> ACTRAV. (2011). Apoyo a procesos de autoreforma sindical en América Latina - 2ª fase proyecto FSAL. OIT.

-No se contemplan indicadores cualitativos que podrían ofrecer una visión mejorada de la percepción desde la vivencia de las personas interesadas en los procesos de mejora social y así obtener también pautas y sugerencias para introducir cambios adecuados.

-Después del análisis de la estructura del proyecto es importante reflexionar sobre la importancia y pertinencia de contemplar sobre la disyuntiva de si son útiles indicadores específicos de género o si también los otros indicadores propuestos tienen que tener un enfoque de género.

-Para no reducir o condicionar la eficacia de la búsqueda de la equidad de género en situaciones de grandes desigualdades explícitas u ocultas, sería más provechoso incorporar una evaluación de género en todas las actuaciones, hasta en aquellas que parecen más neutras. Por lo tanto también los Objetivos Inmediatos 1 y 2, anteriormente citados, deberían incluir el aspecto de análisis diferenciado, partiendo del presupuesto que ninguna organización es neutra al género.

-Aunque algunos indicadores quieren evaluar un impacto externo a las organizaciones sindicales, midiendo su capacidad de intervenir en procesos que implican a otros actores, sería interesante poder introducir indicadores que, en referencia al impacto de género, sirviesen a las organizaciones sindicales para realizar un seguimiento operativo de los cambios en el mercado laboral, en las políticas públicas, etc. De esta forma, se progresaría y se afinarían las estrategias de intervención política capaces de articular la lucha en contra de la desigualdad de género. En sustancia, se trataría de desarrollar herramientas para tener un control objetivo y cuantificable sobre la realidad y la evolución en las relaciones laborales desde el punto de vista del enfoque de género.

### **Valoración crítica.**

En este último apartado, se quiere proceder a la presentación de los límites en los autodiagnósticos de género detectados en las organizaciones sindicales y a la propuesta de indicadores nuevos, muy sencillos, para completar los que ya están contemplados en el proyecto FSAL2.

Las intenciones programáticas han de ir acompañadas de unos instrumentos prácticos y adecuados para que la teoría se transforme en realidad. Los esfuerzos que hacen la CSA, las organizaciones sindicales que participan del proceso de autoreforma, el grupo GTAS y los expertos de la OIT implicados en el proyecto FSAL han de poder llegar a conseguir resultados concretos en la vía de la lucha contra las desigualdades de género.

La coincidencia de la necesidad de mejorar las condiciones del mercado laboral y la participación de las mujeres en los ámbitos reivindicativos y de lucha y, al mismo tiempo, la voluntad expresa de promover la equidad de género por parte de los sindicatos son los supuestos necesarios para poder emprender un camino articulado, conjunto, y a medio plazo para conseguir los objetivos de igualdad de género en el mundo del trabajo.

Lo que se ha querido poner en evidencia con este trabajo es la necesidad de profundizar en las prácticas de aplicación del enfoque de género en todos los

ámbitos de las organizaciones y en todas las propuestas de cambio planteadas.

La transversalidad de la perspectiva de género en su función correctora de las desigualdades entre géneros no debería quedar tan diluida en la acción política y social como si simplemente respondiera a lo políticamente correcto sin llegar a incidir en la realidad, de forma medible.

Por eso, existe un interés muy grande para que las organizaciones sindicales, que actualmente se encuentran delante de un reto tan importante como el de impulsar *“cambios en el funcionamiento de las organizaciones, cambios en los comportamientos de los dirigentes, cambios en las estructuras, cambios en la estrategia de organización/sindicalización y de alianzas”*,<sup>10</sup> puedan incorporar las medidas necesarias para alcanzar resultados tangibles al finalizar el proceso de fortalecimiento en acto.

Para ello, en este trabajo, se quieren ofrecer herramientas sobre la base de las indicaciones expresadas en los documentos claves de la autoreforma y del proyecto FSAL impulsado por la OIT; se proponen entonces unos indicadores nuevos que sirvan para medir los resultados esperados en base a los objetivos que se quieren alcanzar. Sobre todo se quiere hacer hincapié en la necesidad de fortalecer el conocimiento y la toma de conciencia sobre el estado actual, los avances y las lagunas del impulso de la perspectiva de género, para dirigir de forma coherente las acciones internas (configuración de los poderes en la organización) y externas (campañas de afiliaciones, negociaciones, etc.).

Se subraya la necesidad de proponer indicadores de salida con respecto a las intervenciones llevadas a cabo con y hacia otros actores fundamentales como son las administraciones públicas, con poder de actuación directa en las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres.

Además se propone el uso de indicadores cualitativos que pueden contribuir a aumentar los conocimientos sobre hechos y prácticas concretas y, más importantes aún, a crear una cultura institucional de participación, de transparencia y capacidad de medir la satisfacción de las personas.

### **La evaluación de género de las organizaciones.**

Como condición necesaria, pero no suficiente, antes de pasar a proponer nuevos indicadores, se considera fundamental empezar por intentar aplicar el enfoque de género a los dos primeros objetivos del proceso de autoreforma sindical que son relativos a un cambio organizacional profundo. Se trata en efecto de reestructurar las organizaciones sindicales, algunas pequeñas, fragmentadas y en exceso en unas estructuras más complejas que abarquen los mismos problemas sectoriales y den soluciones colectivas a un número mayor de afiliados/as con un menor número de estructuras sindicales activas y representativas. Por lo tanto se habla de profundos cambios organizacionales

---

<sup>10</sup> GTAS. (2010). Proceso de autoreforma sindical en las Américas. Prioridades y estrategias 2010. CSA, p. 8.

que provocarán fusiones, optimizaciones de los cargos, de las formas de comunicar y de construir las políticas hacia dentro y hacia fuera.

Es fundamental aquí introducir la posibilidad que este enorme cambio se afronte considerando, desde su planteamiento sistémico, la perspectiva de género. La literatura más especializada en temas de cambio organizacional distingue dos ámbitos de acción: el desarrollo organizacional y el cambio organizacional.

El primero se preocupa de mejorar la eficiencia de la organización en cuanto a procedimientos y estructura, sin que nada cambie sustancialmente, se trata del todo cambia para que nada cambie de “gatopardiana” memoria.<sup>11</sup> En este contexto se fortalece la presencia de las mujeres en cargos directivos y se facilita la conciliación entre la vida laboral y familiar, sin alterar la cultura organizacional depositaria muchas veces de valores tradicionalistas y conservadores que imposibilitan la verdadera transformación.

El segundo ámbito es aquel al cual las organizaciones que participan de la autoreforma deberían aspirar para fortalecer la coherencia de sus políticas y de sus planteamientos de equidad de género.

*“Se trata de un tipo de cambio que transforma los paradigmas –entendidos éstos como las interpretaciones que hacemos del modo como son las cosas y del modo como creemos que deberían ser y que determina nuestra forma de vernos, actuar y relacionarnos con las demás personas. Eso significa pasar de una manera de ver el mundo a otra”.*<sup>12</sup>

Por lo tanto sería necesaria la realización de un diagnóstico de género con una metodología participativa, que garantice no solo la asistencia a las actividades sino una actitud proactiva, por cada una de las organizaciones sindicales que estén empezando el proceso de autoreforma o que estén aún a tiempo para replantearse los modelos a seguir. Es la forma para ir a fondo en la detección de los problemas de desigualdad que subyacen en todas las organizaciones.

### **Propuesta de nuevos indicadores**

En cualquier situación, para asegurar una mejor eficacia y pertinencia de la función de los indicadores que se quieren aplicar, es importante estructurar el análisis en base a un diagnóstico del entorno que se quiere evaluar. Es absolutamente necesario establecer unas líneas de base sobre las que medir los avances o los retrocesos, además de conocer las causas estructurales y/o circunstanciales que pueden determinar e influir directamente en la situación sobre la que se ha de intervenir.

Los nuevos indicadores propuestos se analizan y clasifican según los siguientes ítems:

---

<sup>11</sup> NAVARRO, Natalia (2006). Mainstreaming & Proceso de cambio organizacional proequidad. *Generando procesos de cambio* (págs. 7-19). Bilbao, Coordinadora de ONGD de Euskadi.

<sup>12</sup> Ídem.



1. El enunciado del indicador;
2. si se trata de un indicador cuantitativo (y en este caso si se manifiesta en porcentajes o en unidades medibles, y, consecuentemente, se expresa la línea de base) o cualitativo;
3. a cuál objetivo inmediato del proyecto FSAL2 se relaciona;
4. si se trata de un indicador de entrada, proceso o salida;
5. cuál(es) es (son) la(s) fuente(s) de verificación relacionada(s).
6. Ejecución temporal (se consideran válidos tres años, en función del cronograma del proyecto FSAL2, 1º: 2011; 2º: 2012; 3º: 2013).

**Tabla de los nuevos indicadores propuestos.**

Indicador número	Enunciado del indicador	Cuant. (% / N°)	Cualit.	Oe	Indicador de entrada/proceso/salida	Fuente de verificación	Tiempo
1	Existencia de un diagnóstico de género llevado a cabo con una metodología participativa.	N° Línea de base: 0-1		1-2	entrada	Documento del diagnóstico	1º año
2	% de mejoras introducidas como consecuencia del resultado de los diagnósticos de género.	Al menos un 40% de las aconsejadas en cada diagnóstico de género		1-2	salida	En función de las necesidades: documentos, organigramas, planes de comunicaciones, etc.	Los 3 años
3	Grado de satisfacción sobre las mejoras introducidas.		Al menos un 60% de las personas encuestadas responden con un grado de satisfacción medio-alto	1-2	salida	Documento de encuesta / Resultados sistematizados de las encuestas	3º año
4	Existencia de un compromiso sobre el modelo adoptado para constituir la unidad de género con organigrama, funciones, presupuesto, diagrama de relaciones con el resto de la organización y con otras organizaciones.	N° Línea de base: 0-1		1-2	proceso	Documento del compromiso y de las debidas especificaciones de funciones, etc.	1º año
5	Conocimiento de la existencia de la unidad de género.	N° Línea de base: 0-1		1-2	proceso	Encuesta/resultados sistematizados	1º año

6	<b>Grado de valoración de la utilidad de la unidad de género.</b>		Al menos un 60% de las personas encuestadas responden con un grado de conformidad medio-alto	1-2	salida	Encuesta/resultados sistematizados	1º año
7	<b>Cantidad de cursos dirigidos a aumentar el empoderamiento (mejora de los recursos comunicativos y participativos personales, autoestima, etc.) organizados para las mujeres líderes o trabajadoras de las organizaciones sindicales, cuya ejecución ser realiza en conformidad con los horarios y las posibilidad de asistencia de las mujeres.</b>	(Se necesita establecer previamente una línea de base en cada org.)  Al menos 2/año		1-4	proceso	Listado de los cursos/programación.	Los 3 años
8	<b>% de asistencia a estos cursos.</b>	Por lo menos el 70% de las mujeres líderes o trabajadoras de las org. sindicales		1-2	salida	Listado de asistencia	Los 3 años
9	<b>Cantidad de mujeres que han accedido a espacios claves de toma de decisiones dentro de la organización sindical</b>	Por lo menos el 50% de todos los cargos principales		1-2	salida	Listado de nombres y cargos/organigrama de la organización	Los 3 años
10	<b>% del presupuesto de la organización que se dedica a la viabilidad y ejecución de las actividades y al mantenimiento de los recursos de la unidad de género.</b>	Por lo menos el mismo porcentaje relativo asignado a los otros departamentos-unidades de gestión		1-2	proceso	Documento con el presupuesto de la organización, desglosado por partida, concepto y/o departamento-unidad de gestión	Los 3 años
11	<b>% del presupuesto total de la organización (excluido el relativo a asuntos de la unidad de género)</b>	Por lo menos igual al porcentaje gestionados por los hombres a cargo de		1-2	proceso	Documento con el presupuesto de la organización, desglosado por partida, concepto y/o	Los 3 años

	gestionado en unidades directivas a cargo de mujeres.	departamentos-unidades con un presupuesto asignado				departamento-unidad de gestión	
12	Existencia de formación proporcionada a los/as líderes sindicales sobre las formas y los contenidos con enfoque de género a incluir en las propuestas de negociación colectiva.	Nº Línea de base: 0-1		4	proceso	Listado de los cursos/programación.	Los 3 años
13	% de líderes que pasan por esta formación.	Por lo menos el 60% de los/as líderes sindicales de cada organización participa en los cursos		4	proceso	Listados de asistencia	Los 3 años
14	Articulación de la negociación colectiva con enfoque de género.		X	1-4	salida	Cuestionario; resultados sistematizados	Los 3 años
15	A lo largo de los 3 años de ejecución del proyecto, cantidad de mejoras realizadas, por influencia directa de los sindicatos, en materia de legislación laboral, negociación colectiva y relaciones laborales con enfoque de género.	Nº Línea de base: 0-1  Por lo menos 1 mejora evidente en cada una de los tres ámbitos.		4	salida	Documentos que acrediten la mejora introducida	Los 3 años
16	% de participación de las mujeres en la redacción de las propuestas de mejora.	Por lo menos el 50% son mujeres.		4	salida	Listado de líderes sindicales que han participado.	Los 3 años
17	% de participación en las negociaciones directas con empresarios y gobiernos.	Por lo menos el 50% son mujeres.		4	salida	Listado de líderes sindicales que han participado.	Los 3 años
18	Nº de colaboraciones directas de los sindicatos con los responsables administrativos (de Trabajo,	Nº Línea de base: 0-1 (por cada organización)		4	salida	Documento con el acuerdo alcanzado donde resulte clara la participación de los sindicatos	1º año

	<b>Economía o igualdad, etc.) para mejorar aspectos del mercado laboral, en temas de segregación ocupacional, brecha salarial, salud y seguridad en el trabajo, temporalidad, etc.) a través de acuerdos sociales.</b>	)					
19	<b>Cantidad de acciones relativas a una atención preventiva dirigida al colectivo de niñas trabajadoras, sobre todo en temas de trabajo doméstico, posiblemente en coordinación con los poderes públicos.</b>	Nº Línea de base: 0-1 (por cada organización )		3 -4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
20	<b>Cantidad de propuestas concretas sobre servicios sociales públicos dirigidos a las mujeres que trabajan en la economía informal.</b>	Nº Línea de base: 0-1 (por cada organización )		3-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
21	<b>Existencia de documentos de propuesta y debate interno sobre la posición sindical respecto al valor económico del trabajo reproductivo y las formas de incluirlo en el cálculo del PIB y consecuentement e adecuar la erogación de servicios sociales para las mujeres que se encuentran fuera del circuito del trabajo productivo.</b>	Nº Línea de base: 0-1 (por cada organización )		3-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años
22	<b>Realización de una campaña de sensibilización-comunicación de los logros conseguidos.</b>	Nº Línea de base: 0-1 (por cada organización )		1-4	salida	Documentos que acrediten la acción	Los 3 años

23	<b>Número de los cambios estatutarios efectuados en función de las asesorías recibidas.</b>	Línea de base: 0-1 (por cada organización )		1-2	salida	Nuevos estatutos	Los 3 años
24	<b>% de incremento de afiliación de mujeres.</b>	Por lo menos un 20% más que antes de empezar la campaña de afiliación		3	salida	Hojas de afiliación/ datos estadísticos de afiliación	Los 3 años
25	<b>% de incidencia de la afiliación en los sectores en que el aumento de afiliación de las mujeres se consideró como prioritario.</b>	Por lo menos un 30% de incidencia en los sectores prioritarios respecto al total de incremento		3	salida	Hojas de afiliación/ datos estadísticos de afiliación por sector	Los 3 años
26	<b>% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres (imprescindibles para subir su categoría laboral) sobre la cantidad total de cursos organizados (en caso de existir la formación ocupacional o continua en el país)</b>	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años
27	<b>% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres (imprescindibles para subir su categoría laboral) respecto al peso de las mujeres en el mercado laboral.</b>	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años
28	<b>% de cursos organizados para la mejora de las competencias de las mujeres (imprescindibles para subir su categoría laboral) organizados de forma compatible con las oportunidades de asistencia de las mujeres.</b>	Por lo menos un 30% del total de los cursos programados		3-4	proceso	Programación de todos los cursos / Programa de los cursos ad hoc para las mujeres y su promoción profesional	Los 3 años
29	<b>Percepción de las mujeres respecto</b>		Al menos un 60% de	1-4	salida	3 encuestas (una al inicio de	Los 3 años

	a la integración de temas sensibles al género en las OOSS.		las mujeres encuestadas responden con un grado de conformidad medio-alto			ejecución del proyecto, a los dos años y al finalizar el mismo)	
30	Existencia de un manual de uso del lenguaje no sexista propio de cada organización	Nº Línea de base: 0-1		1/4	proceso	Documento que regula el uso del lenguaje no sexista; muestra de doc. internos y externos con detección de un uso sexista del lenguaje y sus correcciones.	Los 3 años
31	Su nivel de aplicación.	100% de su aplicación en todas las comunicaciones internas y externas		1/4	salida	Documentos internos y externos, panfletos, notas de prensa, etc.	Los 3 años
32	Nivel de conocimiento de la existencia del enfoque de género en la organización.		X	1/4	salida	Encuesta realizada entre la estructura y afiliación sindical de cada organización./resultados sistematizados	2º año

Fuente: elaboración propia

**Resumiendo**, los temas propuestos como indicadores de los resultados alcanzados han sido:

- la aplicación del mainstreaming de género a las organizaciones sindicales;
- la capacidad de hacer partícipes a todas las personas implicadas;
- la mejora de la comunicación interna y externa;
- el aumento de la afiliación femenina a los sindicatos;
- la redacción y aplicación de nuevas propuestas a favor de la promoción profesional de las mujeres, de su acceso a los servicios sociales básicos, de la defensa de sus derechos laborales;
- el fomento del debate sobre el valor del trabajo reproductivo;
- la aplicación de la perspectiva de género en los temas de negociación colectiva.

El sindicalismo de América Latina se encuentra delante de un reto crucial en el que puede avanzar mucho en la promoción de la equidad de género en el interior de sus estructuras y organizaciones. A la vez que puede asumir el papel de motor social y liderar, conjuntamente a las organizaciones de mujeres, la transformación hacia unas sociedades más justas, equitativas e inclusivas.