

# SISTEMATIZACIÓN DEL EVENTO PARALELO IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL



3<sup>rd</sup> GLOBAL FORUM  
**Business for  
Gender Equality**  
November 21-23, 2016  
Convention Center, City of Knowledge  
Panama



3<sup>rd</sup> Global Forum  
**Business for  
Gender Equality**



3<sup>rd</sup> GLOBAL FORUM  
**Business for  
Gender Equality**  
November 21-23, 2016  
Convention Center, City of Knowledge  
Panama



3<sup>rd</sup> GLOBAL FORUM  
**Business for  
Gender Equality**  
November 21-23, 2016  
Convention Center, City of Knowledge  
Panama



Ciudad de Panamá  
Miércoles 23 de noviembre de 2016

# SISTEMATIZACIÓN DEL EVENTO PARALELO IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL



# Índice de Contenidos

**1-** Resumen Ejecutivo

**2-** Antecedentes

**3-** Metodología

**4-** Igualdad de Género en la Agenda Sindical de la Región

**5-** Estrategias y experiencias para la Igualdad

**5.1** - Caso Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

**5.2** - Caso Sindicato de Transporte de Carga y Sectores Logísticos, SUTCRA (Uruguay)

**5.3** - Caso Sindicato de Trabajadores de Essbio (Chile)

**5.4** - Caso Asociación de Educadores Democráticos de Panamá

**6-** Propuestas y acciones para la Igualdad

**7-** Anexos



## 1- Resumen Ejecutivo

Este informe contiene la sistematización del Evento Paralelo "Igualdad de Género en la Acción Sindical", organizado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) del Gobierno de Chile, en el marco del Proyecto "La Igualdad de Género, una herramienta para el fortalecimiento de la Acción Sindical", con el apoyo del Fondo Chile de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional, para el Desarrollo (AGCID) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Como también con el apoyo de la Comunidad Regional de Sellos de Igualdad de Género.

El evento se realizó luego del III Foro Global "Empresas por la Igualdad de Género: Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible", que tuvo a la directora Nacional de SernamEG, Laura Echeverría Correa, entre sus panelistas. En la conferencia "Innovación e Igualdad: Estrategias con Resultados", Echeverría Correa compartió los avances del Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género (BPLEG), que impulsa su institución desde el año 2006 y que incluye un importante trabajo con los Sindicatos.

Uno de los logros del Programa BPLEG, fue la creación de la Norma chilena NCh3262-20128<sup>(1)</sup>, del tipo ISO, para promover Políticas de Género al interior de los centros laborales públicos y privados, que apunta a hacer un diagnóstico en la gestión de recursos humanos de organizaciones públicas y privadas para detectar brechas entre mujeres y hombres y así, poder consolidar un Plan de Trabajo que permita reducir estas brechas. Se basa en los principios de igualdad de derechos y de oportunidades, y contiene los requisitos técnicos que deben ser evaluados para reconocer que una empresa tiene un "Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal", esto último en una lógica de corresponsabilidad. Chile fue el primer país del mundo en implementar una Norma de este tipo, por lo que el proceso constituye un modelo para organizaciones públicas y privadas que pretendan incorporar el enfoque de género y de derechos entre mujeres y hombres para disminuir discriminaciones.

La Norma chilena NCh3262-2012 "Sistemas de gestión - Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal - Requisitos", sugiere a las organizaciones que trabajen su implementación en forma mancomunada con los Sindicatos, porque "para lograr Igualdad de Género es fundamental la coordinación de organizaciones públicas y privadas con actores sindicales", dijo Echeverría Correa. Y agregó que "las organizaciones sindicales son las que representan los intereses diferenciados de trabajadoras y trabajadores, por lo que sería imposible disminuir las desigualdades de género en el mercado laboral remunerado, sin su rol estratégico".

El Evento Paralelo "Igualdad de Género en la Acción Sindical", reunió a representantes sindicales, miembros de organismos internacionales y empresas, el miércoles 23 de noviembre en Ciudad de Panamá. Algunos de los Sindicatos de países de América Latina y El Caribe presentes, como el Sindicato de Trabajadores de Esso de Chile, están impulsando en su empresa la adopción de la Norma y su Presidente, Rodrigo Zúñiga, compartió los avances logrados a la fecha, gracias al Modelo de Antecedente IGUALA en el que participó la empresa entre el año 2007 y 2010, época en que el Programa de BPLEG invitó a participar a 100 empresas públicas y privadas, preferentemente masculinizadas, a trabajar en este Modelo.

En el intercambio y el trabajo en grupo, los presentes pudieron identificar los logros, los problemas y los desafíos para incorporar la perspectiva de género en la Agenda Sindical.

Al inicio del encuentro, la Jefa del Área Mujer y Trabajo de SernamEG, Carolina Peyrin, remarcó que "existe una relación virtuosa entre el fortalecimiento del actor sindical y la erradicación de la desigualdad social y económica de un país", porque la desigualdad "afecta de manera

diferenciada a mujeres y hombres". Señaló que es fundamental que las organizaciones sindicales "asuman como parte de su agenda temas como la corresponsabilidad en tareas del cuidado y la mayor participación de las mujeres en el espacio laboral", entre otras demandas.

Luego, representantes de cuatro Sindicatos compartieron el estado de situación, los programas y los desafíos para alcanzar la igualdad de género en sus organizaciones.

La coordinadora de la Fundación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), María Celeste Álvarez; el dirigente del Sindicato de Transporte de Carga y Sectores Logísticos de Uruguay (SUTCRA), César Bernal; el representante del Sindicato de Trabajadores de Esso de Chile, Rodrigo Zúñiga Cáceres; y la secretaria general de la Central General Autónoma de Trabajadores de Panamá (CGTP), Nelva Reyes, todos con mayor presencia masculina, coinciden en las dificultades para garantizar el acceso de mujeres a cargos de representación de poder.

De las exposiciones surge que la promoción de la igualdad de Género entre hombres y mujeres en la gestión de personas en el ámbito sindical, comparte desafíos y a la vez presenta diferencias notorias entre los países de la región. En general, la demanda de las mujeres por la igualdad de derechos no ha constituido todavía una masa crítica en la agenda sindical. Los países de América Latina y el Caribe, además, restringen los cargos de responsabilidad y toma de decisión a las mujeres. Se presenta una relación asimétrica entre afiliación y representación interna, y la filiación de las mujeres es mayor a la representación que detentan. Esto distribuye determinados atributos relativos al ejercicio del poder asignándolos a los hombres, y naturalizándolo de tal modo que "se produce una asociación

(1) <http://www.minmujeryeg.gob.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/>

simbólica por la cual el poder público y jerarquizado queda adscrito a lo masculino”, según señaló Carolina Peyrin.

La corresponsabilidad en los cuidados, no sólo de hijas e hijos, sino de adultas/os mayores y personas con discapacidad, fue un problema presente en las cuatro presentaciones, al igual que la importancia de garantizar a las mujeres espacios de participación efectiva tanto en los procesos de negociación colectiva como en la demanda concreta de derechos y reivindicaciones. Por un lado, promover la inclusión de cláusulas de género como maternidad/paternidad, responsabilidades familiares y condiciones de trabajo, entre otras, al interior de los procesos de negociación colectiva. Otro aspecto conversado fue el hecho de que las mujeres y las reivindicaciones de género también deben estar en los espacios de lucha sindicales como son las manifestaciones en la calle o las intervenciones en los medios de comunicación, expresando las demandas junto con los hombres. Para lograr todo lo que se ha mencionado, una de las alternativas mencionadas fue la necesidad de trabajar con temas de masculinidad.

Ver: [“Estrategias y experiencias para la igualdad”](#).

Las diferencias culturales y legales en los diferentes países, imprimen una situación dispar en la implementación de programas destinados a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres o en procura del cierre de brechas de género en lo laboral, y repercuten en la Agenda por la Igualdad de Género en los Sindicatos.

En todos los casos, falta generar mayor comprensión de las desigualdades de género para promover transformaciones al interior de las organizaciones sindicales, por lo que los ámbitos de intercambio de experiencias y capacitación se vuelven fundamentales para alcanzar la

instalación de la Igualdad de Género en la Agenda Sindical y cumplir, a la vez, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

También se identificaron desafíos comunes, que giran en torno a:

- La cultura patriarcal y androcéntrica, que dificulta la igualdad de género y requiere medidas para el empoderamiento de las mujeres;
- El acceso a cargos de responsabilidad y toma de decisiones;
- La sobrerrepresentación de mujeres en algunos sectores (comercio, servicios, etc.) y de hombres en otros (construcción, transporte, minería);
- La división sexual del trabajo;
- La corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados;
- El relegamiento de las mujeres en las actividades de capacitación y promoción de liderazgos; y,
- Una percepción equivocada sobre las cuestiones de género.

Ver los temas desarrollados en:

[“Igualdad de género en la agenda sindical de la región”](#).

Luego de un diálogo colectivo, las y los participantes se reunieron en cuatro grupos para analizar cuatro grandes objetivos:

- 1.** Generar información y conocimientos sobre la incorporación de estrategias y capacidades para avanzar en la Agenda de Igualdad de Género en el ámbito sindical.
- 2.** Fortalecer las capacidades de los Sindicatos para transversalizar la perspectiva de género.
- 3.** Promover ambientes sindicales favorables a la Igualdad de Género y la no discriminación.
- 4.** Fortalecer alianzas locales y regionales.

De este intercambio, surgieron seis grandes temas que los Sindicatos proponen para la agenda del próximo bienio:

- 1.** Establecer un listado de indicadores para realizar un diagnóstico en las organizaciones sindicales sobre los conocimientos, la incorporación de estrategias y capacidades para avanzar en la Agenda de Igualdad de Género en el ámbito sindical. Sistematizar y compartir la información resultante en los Sindicatos y en las Centrales Sindicales.
- 2.** Crear condiciones para que todas y todos los afiliados puedan asistir a las actividades de formación en cada uno de los Sindicatos. Por ejemplo, llevar recreadoras/es para que cuiden a las hijas e hijos de las trabajadoras.
- 3.** Desarrollar un Plan de Capacitación para la Igualdad de Género, con talleres y otros mecanismos de formación a lo largo del tiempo. Que alcance a todos los niveles internos (bases, delegados y negociadores), a trabajadores y trabajadoras, y sea parte de la Agenda de los Sindicatos.
- 4.** Instalar un proceso de capacitación para formar nuevos liderazgos y entregar las herramientas necesarias a las trabajadoras y los trabajadores, que permita integrar la Equidad de Género en las organizaciones sindicales.
- 5.** Incluir en los procesos de negociación colectiva temáticas de género, de forma que trabajadoras y trabajadores comprendan los beneficios que conlleva para el conjunto de la clase trabajadora.
- 6.** Ampliar, fortalecer y dar continuidad a la "Red de Sindicatos por la Igualdad de Género", por medio de un Plan de Trabajo que permita monitorear los avances y conseguir los objetivos.

Ver: ["Propuestas y acciones para la igualdad"](#).

Para abordar estas cuestiones y ayudar a integrar una perspectiva de género en las actividades sindicales, el SernamEG editó el "Manual para la incorporación de la Equidad e Igualdad de Género en la Acción Sindical", uno de los productos del proyecto del Fondo Chile <sup>(2)</sup>.

El mismo contiene los ejes para una Agenda de Género y sirve como herramienta para reflexionar, diagnosticar y diseñar un Plan que haga efectiva la Igualdad de Género al interior de las organizaciones sindicales, así como incorporar estas temáticas en la negociación colectiva.

Al finalizar el Evento Paralelo, la Encargada del Programa Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género, Andrea Figueroa Espinosa, anticipó sus contenidos y remarcó que "los Sindicatos tienen una responsabilidad fundamental para mirar -de forma diferenciada- las necesidades de mujeres y hombres en la organización, y deben tomar la iniciativa en la lucha por conseguir la Igualdad de Género en el lugar de trabajo, incidir en sus políticas, en sus propias estructuras y en la sociedad", tal como lo estableció la Confederación Sindical Internacional. "El Manual es un aporte para conseguirlo", recalcó.

Los contenidos se estructuran en cuatro capítulos. El primero, contiene los principales aspectos relacionados con las discriminaciones de género en los mercados laborales de la región. En el segundo, se analizan las dimensiones estratégicas y prioridades para la transversalización de género tanto en la agenda interna como externa de las organizaciones sindicales. El tercer capítulo, propone una hoja de ruta para incidir en las agendas sindicales, identificando etapas, pasos y puntos de entrada para la acción. Finalmente, el último, destaca algunas experiencias sindicales de la región para promover la Igualdad de Género.

El encuentro también contó con la participación de Elizabeth Guerrero, Punto Focal de Género de PNUD-Chile; y de Virginia Varela, del Programa Reducción de la pobreza e inequidades del PNUD- Uruguay.

(2) <http://www.minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2017/05/Manual-para-la-incorporaci%C3%B3n-de-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-la-acci%C3%B3n-sindical.pdf>



## 2- Antecedentes

Los últimos veinte años ha habido avances significativos por la Igualdad de Género en el trabajo y en la sociedad, pero millones de mujeres continúan hoy siendo afectadas por la desigualdad en el mundo del trabajo, según el informe "Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A pesar de sus notables progresos y logros educativos, las mujeres experimentan grandes dificultades para acceder a empleos decentes, son las más afectadas por el desempleo, cobran menos que los hombres por iguales tareas y están excesivamente representadas en rubros administrativos, ocupaciones menores y como trabajadoras familiares auxiliares. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre mujeres y hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo.

El escenario es la prueba de los desafíos que enfrentan las mujeres en un mundo del trabajo creado por hombres. "El mundo del trabajo fue creado por hombres, con una lógica de hombres", dijo Laura Echeverría durante el panel "Innovación e Igualdad: Estrategias con Resultados". Ante este panorama, destacó, se impone la urgencia por abordar estas desigualdades y lograr instalar una Agenda que entienda la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral remunerado, como una ventaja competitiva que permita aprovechar el capital humano que representan las mujeres. Sobre todo, si se pretende alcanzar los objetivos de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, especialmente los directamente vinculados a la temática <sup>(3)</sup>.

Por eso, cada día son más las organizaciones públicas y privadas que se suman al desafío de promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de personas.

(3) El quinto ODS promueve "lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas". El décimo busca "reducir la desigualdad en y entre los países". El décimo séptimo, "revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible"

Hoy, existen sistemas y modelos aplicados en varios lugares de la región. Doce países de América Latina y El Caribe se asociaron al Área de Género del PNUD desde 2009 para crear la comunidad "Sellos de Igualdad de Género - Programa de certificación para instituciones públicas y privadas", en un intento por construir políticas y desarrollar una plataforma para la reducción de las desigualdades de género en el lugar de trabajo. Mediante el diálogo entre Gobiernos, organismos internacionales y organizaciones públicas y privadas, se pretende transformar la cultura e implementar sistemas de gestión para lograr la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres.

En algunos lugares, como Chile, Uruguay y Argentina, las iniciativas incluyeron también la coordinación con Sindicatos: un actor imprescindible porque juegan un papel clave en los procesos de transformación al representar de manera organizada al personal y velar por los derechos de los y las trabajadoras. Los actores sindicales son interlocutores centrales para promover cambios estructurales y culturales que busquen el cierre de brechas y para evaluar la efectividad de los programas.

Las experiencias han sido muy enriquecedoras aunque aún plantean desafíos. En dos terceras partes de los países desarrollados y en vías de desarrollo, las mujeres constituyen el 40 por ciento de la base sindical, según estadísticas de la OIT, pero no cuentan con una participación proporcional en los puestos de decisión y responsabilidad. "Aproximadamente un 20% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres", señaló Carolina Peyrin. Además, la demanda de las mujeres por la igualdad de derechos no ha constituido una masa crítica en la agenda sindical.

En este contexto, la gestión del conocimiento en Igualdad de Género se ha vuelto una herramienta importante para las y los actores sindicales. Es

fundamental compartir las Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, que han permitido desarrollar estrategias y herramientas para ganar en legitimidad y mejorar la calidad del sindicalismo a la hora de negociar más derechos para las y los trabajadores que representan.

Con ese propósito nació el proyecto financiado por el Fondo de la Agencia Chilena de Cooperación Internacional (AGCI) y PNUD "Igualdad de Género, una herramienta para el fortalecimiento de la Acción Sindical", impulsado por SernamEG, Chile, con países de la región.

Los objetivos son:

- 1)** Conformar una Red de Sindicatos de América Latina y el Caribe comprometidos con la Igualdad de Género, preparados para participar activamente y dialogar con empresas y organismos públicos que desarrollan o pretendan desarrollar procesos de adopción de modelos de gestión certificados en torno a la Igualdad de Género.
- 2)** Propiciar el diálogo entre Sindicatos de empresas públicas y privadas para compartir experiencias de gestión y analizar cómo se avanzó, cuánto, desde dónde, con qué enfoque, qué impactos hubo y cómo medir esos impactos.

El 2015, SernamEG convocó a dirigentes sindicales de Uruguay, El Salvador, Costa Rica, Argentina, Cuba, Colombia, Chile y República Dominicana para participar del Seminario Internacional "Igualdad de Género en la Acción Sindical", en Santiago de Chile. Durante los días 9 y 10 de diciembre, y en el marco del proyecto apoyado por el Fondo AGCI y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), los y las participantes compartieron Buenas Prácticas Laborales con enfoque de género que resultaron ilustrativas y orientadoras para implementar acciones, medidas y/o políticas de Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género en sus centros laborales.

De allí surgió un compromiso para abordar los desafíos identificados y avanzar en la transversalización de la Igualdad de Género en las organizaciones sindicales. Las prioridades se establecieron en torno a cinco necesidades consensuadas por quienes participaron del diálogo:

- 1.** Generar y compartir información y conocimientos que les ayuden a conocer el "estado de la situación" en cuanto a la transversalización de la perspectiva de género; así como buenas prácticas y experiencias relevantes de otros países.
- 2.** Fortalecer las capacidades de los Sindicatos para transversalizar la perspectiva de género en los espacios laborales.
- 3.** Promover ambientes sindicales favorables a la Igualdad de Género.
- 4.** Fortalecer alianzas locales, nacionales y regionales.
- 5.** Generar espacios de diálogo para la construcción colectiva de las Agendas de Género.

Además, se acordó compartir los aspectos principales de la "Red de Sindicatos por la Igualdad de Género" de la región en el III Foro de Empresas por la Igualdad de Género, organizado por el Centro Regional de PNUD los días 21, 22 y 23 de noviembre de 2016 en Panamá.

Los Foros de Empresas por la Igualdad de Género son un espacio regional de intercambio de conocimiento y articulación entre sectores empresariales, sindicales, gobiernos y cooperación internacional organizado por el PNUD y los Gobiernos participantes en la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género, con el objetivo de promover las políticas, prácticas y acciones de Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en el sector privado de la región. Son un espacio central para consolidar una alianza estratégica por la igualdad y el cierre de las brechas de género en el mundo del trabajo.

De acuerdo a lo planificado en Chile a fines de 2015, durante la realización del Seminario Internacional de Organizaciones Sindicales, se propuso generar un marco desde el actor sindical en el III Foro de Empresas por la Igualdad. La experiencia del Evento Paralelo que se recopila en este documento, se realizó el miércoles 23 de noviembre de 2016 durante toda una mañana. En este documento se resumen los aspectos expuestos y discutidos, y la agenda de trabajo ideada colectivamente por las y los trabajadores, en diálogo con representantes de empresas, gobiernos y organismos internacionales.



### 3- Metodología

La metodología del Evento Paralelo estuvo a cargo de las profesionales del programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género, del Área Mujer y Trabajo de SernamEG, del Área de Género de PNUD Chile, de Uruguay y del Área de Género del PNUD para América Latina y el Caribe, que lidera la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de Panamá.

Durante el encuentro, representantes sindicales presentaron los modelos de gestión que implementaron en sus respectivos países y luego se inició una conversación con y entre los diferentes participantes y panelistas.

Posteriormente se realizó un trabajo en grupos, con el objetivo de avanzar progresivamente en la identificación de prioridades y de propuestas para la agenda de género del próximo bienio de la Red de Sindicatos por la Igualdad de Género.

Durante todo el evento se registraron los principales aspectos y reflexiones planteadas en los paneles y se grabó en audio todo el intercambio, con el objetivo de tener la información necesaria para realizar esta sistematización.



#### 4- Igualdad de Género en la Agenda Sindical de la región

La promoción de la Igualdad de Género entre hombres y mujeres en la gestión de personas en el ámbito sindical, comparte desafíos y a la vez presenta diferencias notorias entre los países de la región.

Para empezar, la participación laboral de las mujeres es heterogénea. En México, la tasa de participación laboral femenina ronda el 42% (30 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres mexicanos), uno de los últimos lugares de la región con tasas inferiores al 45%, Costa Rica y Honduras. Mientras tanto, en Perú, Bolivia, Brasil, Colombia, Paraguay y Uruguay, la tasa de participación laboral femenina se ubica por sobre el promedio regional de 52,6%, según indica el Panorama Laboral de la OIT.

Las diferencias también se evidencian en los niveles educativos. Aunque a nivel regional las mujeres están mejor posicionadas que los hombres (22,8% de ellas tienen 13 o más años de educación, mientras que solo 16,2% de los hombres alcanza o supera este resultado), en algunos países como Guatemala, Honduras y Nicaragua, los años promedio no alcanzan la primaria completa, en especial en las zonas rurales, según el informe "Trabajo Decente e Igualdad de Género" elaborado conjuntamente por CEPAL, FAO, PNUD, ONU Mujeres y OIT en noviembre de 2013.

Si bien durante los últimos 20 años unas 50 millones de mujeres se han incorporado a la población económicamente activa de América Latina y El Caribe, y las mujeres tienen mejores indicadores que los hombres en educación, en la región la brecha salarial es de aproximadamente un 17 por ciento. Más formación y más participación, no garantiza puestos gerenciales en las empresas, aumento del emprendimiento femenino o mejores sueldos para las mujeres <sup>(4)</sup>.

(4) Las mujeres latinoamericanas perciben menores ingresos que los hombres por el mismo trabajo en porcentajes que van del 18 al 30% aproximadamente, según el informe Informe Regional Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe de CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013).

Otro patrón común es la exclusión de las mujeres de los espacios de poder y la división sexual del trabajo, dos manifestaciones de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres. En los últimos 30 años, los procesos de democratización en países latinoamericanos han sido un factor de inclusión de las mujeres, pero el número es todavía bajo y falta ampliar los niveles de participación a una mayor diversidad cultural, económica y de clases, indica ONU Mujeres.

Todo esto repercute en las estructuras, en la cultura y en las agendas de los Sindicatos. Los países de América Latina y El Caribe, como se comentó anteriormente, restringen los cargos de responsabilidad y tomas de decisiones a las mujeres: de 32 organizaciones sindicales nacionales analizadas por la OIT, sólo tres tenían a mujeres ocupando la presidencia y la secretaría general de sus organizaciones<sup>(5)</sup>. Cuando hay mujeres, suelen estar más en la suplencia que en la titularidad de los cargos directivos. Existe, como ya se remarcó, una relación asimétrica entre afiliación y representación interna en los Sindicatos que distribuye determinados atributos relativos al ejercicio del poder, asignándolos a los hombres, y naturalizándolos de tal modo que se produce una asociación simbólica por la cual el poder público y jerarquizado queda adscrito a lo masculino.

Las diferencias culturales y legales también imprimen una situación dispar en la implementación de programas destinados a la Igualdad de Género o en procura del cierre de brechas de género en lo laboral, y repercuten en la agenda por la Igualdad de Género en los Sindicatos. Por eso, durante el intercambio promovido entre representantes de Sindicatos de Argentina, Uruguay, Panamá, Chile y otros países de la región, se notaron distintos niveles de avances y de logros en relación a la agenda por la igualdad.

(5) La Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Unitaria de Trabajadores de Chile y La Confederación de Trabajadores de Colombia.

Mientras algunos consiguieron avances concretos en procesos de sensibilización y formación de los cuadros sindicales, y hasta han instrumentado estrategias para incentivar cambios al interior desde el enfoque de derechos y la aplicación del principio de igualdad, otros no. Están quienes aún pelean por leyes de paridad, por ejemplo, o por ciertos reconocimientos legales que, en los hechos, no se aplican. Y en algunos, el panorama es más desalentador: no se respeta el derecho a la sindicalización ni a la libertad sindical, aun cuando existen normas que lo regulen.

Un factor común a todos los países es que la demanda de las mujeres por la igualdad de derechos no ha constituido todavía una masa crítica en la agenda sindical, y los representantes pudieron identificar muchos de los factores que atentan contra su implementación en los puntos enumerados más abajo como "desafíos comunes". En todos los casos falta, además, generar mayor comprensión de las desigualdades de género para promover transformaciones, por lo que los ámbitos de intercambio de experiencias y capacitación se vuelven fundamentales para alcanzar la Igualdad de Género en la acción sindical y cumplir, a su vez, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las experiencias compartidas dieron cuenta de las diferentes estrategias y acciones implementadas por país para lograr la igualdad sindical. Ver: "[Estrategias y experiencias para la igualdad de género](#)".

También se identificaron desafíos comunes, que giran en torno a:

### **1. La cultura.**

Una sociedad patriarcal y androcéntrica dificulta la Igualdad de Género y requiere medidas para el empoderamiento de las mujeres, tanto en

organizaciones públicas y privadas como en el sindicalismo. A su vez, como todas las personas han sido educadas en un sistema patriarcal y han sufrido un proceso de condicionamiento de género, se vuelve imprescindible el trabajo con compañeros varones.

## **2. Acceso a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.**

La escasa representación de mujeres en la dirección de los Sindicatos dificulta que puedan negociar y discutir las reglas del juego del mercado de trabajo. Ello incide en que las problemáticas de género estén poco incorporadas en las agendas sindicales.

## **3. Segregación horizontal.**

Al interior de las empresas y organizaciones, existen áreas de trabajo altamente feminizadas, con una sobrerrepresentación de mujeres en sectores como comercio, servicios, atención al público, y todas esas ocupaciones con menor reconocimiento, retribución y beneficios, ya que tienen los menores niveles de productividad. Y otros, muy masculinizados, con sobrerrepresentación de hombres (construcción, transporte, minería, por nombrar algunos).

## **4. División sexual del trabajo.**

El Informe Desarrollo Humano 2015 de las Naciones Unidas revela que, a principios del siglo XXI, la participación de la mujer en el campo laboral ha crecido, pero sigue mostrando una brecha significativa con los hombres: en América Latina y El Caribe la brecha salarial alcanza el 19% y la desocupación afecta en mayor medida a las mujeres (el 72% de los varones en edad tiene un empleo, mientras que las mujeres representan un 47%). Una de las principales dificultades reside en que el cuidado de las/os hijas y las tareas domésticas siguen siendo una responsabilidad exclusiva de la mujer: "En todo el mundo las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerado, que abarca principalmente las labores

domésticas (como preparar las comidas, recoger leña, ir a buscar agua y realizar tareas de limpieza) y el cuidado de otras personas (como atender a los niños, los enfermos y los ancianos) dentro del hogar y en la comunidad", destaca el informe. Este punto está directamente vinculado con el siguiente.

## **5. Corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.**

Las políticas de conciliación siguen apuntando casi exclusivamente a las mujeres, no promueven la corresponsabilidad social entre el Estado, la familia (hombres y mujeres) y las organizaciones públicas y privadas. Y, derivado de esto, se produce lo que se explica en el punto 6.

## **6. Relegamiento de las mujeres en las actividades de capacitación y promoción de liderazgos.**

Las decisiones familiares, las negociaciones con la pareja y las posibilidades de conciliar lo personal o familiar con lo laboral, perjudica a las mujeres para acceder a cargos de responsabilidad y formación. Las mujeres latinoamericanas trabajan más horas que los hombres, en términos del tiempo total de trabajo (remunerado más trabajo no remunerado) y dedican menos horas al desarrollo profesional y la participación política, porque tienen menos tiempo. En estos momentos en que las mujeres quieren participar del espacio público, progresar en sus empleos o carreras, y capacitarse para ello, muchas deben soportar una doble o triple jornada, ya que al trabajo doméstico se une el trabajo productivo, y a éste, el trabajo relacionado con los servicios a la comunidad. Muchas veces prescinden de su tiempo libre o espacios para sí, por la sobrecarga de trabajo.

## **7. Una percepción equivocada sobre las cuestiones de género.**

El concepto de género fue vaciado de contenido en los últimos tiempos y se asocia cada vez más a temas de mujeres, invisibilizándose el carácter relacional del mismo. Así, "género" se ha vuelto parte del discurso sindical, como un guiño a las mujeres y una muestra de incorporación de términos políticamente correctos, pero no llega a traducirse en acciones o en una



## 5- Estrategias y experiencias para la Igualdad de Género

Al inicio del encuentro, representantes de cuatro sindicatos compartieron el estado de situación, los programas y los desafíos para alcanzar la Igualdad de Género en sus organizaciones:

- La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA).
- El Sindicato de Transporte de Carga y Sectores Logísticos, SUTCRA, de Uruguay.
- El Sindicato de Trabajadores de Esbio de Chile.
- Asociación de Educadores Democráticos de Panamá.

Todos con mayor presencia masculina, coincidieron en las dificultades para garantizar el acceso de mujeres a cargos de representación de poder. La corresponsabilidad en los cuidados fue un problema presente en las cuatro presentaciones. Al igual que la importancia de que no sólo haya mujeres, como se señaló en el resumen ejecutivo, sino que efectivamente puedan participar en el proceso de negociación así como salir a la calle y levantar las demandas a la par de los hombres. Para esto, uno de los puntos resaltados fue la necesidad de trabajar con la masculinidad.

A continuación, un resumen del estado de situación, los programas, logros y desafíos de cada uno de ellos.

### 5.1 - Caso I: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA)

La UOCRA es el sindicato que agrupa a las y los trabajadores de la Industria de la Construcción en Argentina. Al notar a lo interno del Sindicato que los estereotipos y roles sociales atentaban contra la implementación de una agenda por la Igualdad de Género, desde la Fundación UOCRA se propusieron trabajar con la cultura, con trabajadores y trabajadoras y delegados de base, para desandar esa inequidad. Junto al PNUD y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, comenzaron a escribir y a pensar en un Manual para delegados y delegadas de base.

Logros:

- Desarrollo de un Manual de cuatro capítulos y del Programa de Formación Sindical "Comprometidos con la igualdad".
- Un total de 181 delegados y delegadas participaron de talleres que les permitieron reflexionar, intercambiar y formarse en una mirada de género desde el enfoque de la construcción social de las masculinidades. Pasaron de una actitud de resistencia a una abierta en relación a la Igualdad de Género, derechos humanos, desigualdades en el mundo del trabajo, masculinidades, el rol de los Sindicatos en la construcción de la Igualdad de Género y la negociación colectiva con perspectiva de género.
- Haber trabajado en los estereotipos de género con varones, cuando ellos pueden observar cómo se les construyó culturalmente y que lo cultural se puede desarmar, es un gran avance.

Cómo lo hicieron:

- Realizaron Talleres en siete provincias del país, donde participaron un total de 159 personas.
- En asociación con el Ministerio de Trabajo de Argentina, la Fundación UOCRA y distintas agencias, fondos y programas del Sistema de Naciones Unidas en el país (OIT, ONUMJERES, ONUSIDA, OPS/OMS, PNUD, UNICEF Y UNFPA), iniciaron el Programa conjunto "Promoción de la Igualdad de Género en el sector sindical a través de la introducción de la perspectiva de las masculinidades", que tiene el objetivo de favorecer la incorporación de la mirada de género desde el enfoque de la construcción social de las masculinidades y está dirigido a delegadas y delegados.
- Cada curso se estructura en cuatro encuentros que siguen los lineamientos de una guía basada en un proceso de aprendizaje y apropiación de los objetivos perseguidos.
- El cambio de actitud de los participantes se midió con dos herramientas de monitoreo y evaluación:

I) Una encuesta inicial, previa a la primera jornada, que evalúa a través de afirmaciones las percepciones sobre los temas a abordar; y

II) La encuesta final que se realiza al terminar el cuarto módulo y retoma algunas de las afirmaciones de la primera encuesta, pretendiendo evaluar la comprensión de los temas trabajados.

Desafíos:

De los trabajos en los Talleres, surge principalmente que el concepto de género fue vaciado de contenido en los últimos tiempos y se asocia cada vez más sólo a temas de mujeres, invisibilizándose el carácter relacional del mismo. Es necesario trabajar esto, ya que resulta ser uno de los ejes para comprender cómo está construida la masculinidad hegemónica y las inequidades entre varones y mujeres. Dos objetivos vinculados a ello son (i) la obtención de fondos para las acciones, y (ii) el apoyo institucional para poder llevar adelante acciones de formación exclusivamente sobre la temática.

## **5.2 - Caso II: Sindicato de transporte de carga y sectores logísticos SUTCRA (Uruguay)**

Situación:

El Transporte es un área mayoritariamente masculina, donde las mujeres han quedado relegadas; mientras que en el sector logística predominan las mujeres. En éste, el mayor porcentaje son madres jóvenes y jefas de hogar. En ambos rubros, las condiciones de infraestructura son precarias. Por las características del sector de transporte de carga, es muy común que las familias tengan a una de sus figuras, principalmente el padre, ausente. Aunque en los últimos 15 años el sector logística ha crecido exponencialmente con mujeres, del total de afiliados activos sólo el 10% son mujeres.

**Logros:**

- Visualización de nuevos ámbitos de responsabilidad, inicio de proyectos y capacitación en el área de cuidados y corresponsabilidad.
- Generar espacios para garantizar la participación de la mujer en la organización.
- Incorporación en el convenio de un artículo relacionado con el período de lactancia.
- Cláusula de Igualdad de Oportunidades en cumplimiento con la ley 16.045, que ratifica los convenios internacionales de la OIT.

**Cómo lo hicieron:**

- Generaron equipos de trabajo de corresponsabilidad, articulados en el marco de la puesta en marcha del Sistema Nacional de Cuidados.
- Firma de convenios de participación y apoyo con la Asociación Uruguaya de Colaboración Social, para trabajar un proyecto en un centro de la ruta 101.
- Mediante convenio de colaboración, cuentan con un equipo de consultores que colabora y capacita sobre el Modelo de Calidad con Equidad de Género del Instituto de la Mujer.

**Desafíos:**

- Promover la participación de la mujer en los niveles directivos y en la negociación colectiva.
- Integrar a la mujer en la discusión del transporte de carga, ya que queda recargada cuando el hombre se ausenta.
- Mejorar las condiciones laborales dentro y fuera de los centros de trabajo, para conciliar el aspecto laboral con el familiar, sobre todo en los sectores de bajo nivel económico.
- Crear diálogos con otras instituciones con experiencias en temáticas de género y cuidados.

**5.3- Caso III: Sindicato de Trabajadores de Essbio, región del Libertador Bernardo O'Higgins (Chile)**

La empresa sufrió una transformación por parte del Estado previo a su privatización, en 1999. En el proceso, hubo reducción de puestos de trabajo y atomización. En 2002, la empresa fusionó regiones y se produjo una nueva atomización. En el año 2004, entra un nuevo operador financiero, reacomoda la empresa y la venden.

**Logros:**

- Postnatal Progresivo (ley 168 días 24 semanas).
- Co-pago de Jardín Infantil hasta los 4 años para madres y padres.
- Subsidio por incapacidad laboral (sin tope e inclusivo).
- Dos días adicionales a los cinco días legales que en Chile dictamina la ley para padres con hijas/os recién nacidos.
- Realización de actividades de capacitación en horario de trabajo.
- Becas de educación.
- Plan de formación sindical.

**Cómo lo hicieron:**

- En 2007 comienzan a implementar el Modelo Antecedente IGUALA que en ese entonces promovía el Servicio Nacional de la Mujer, hoy Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género luego de que el 1 de junio de 2016 iniciara sus funciones el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de acuerdo a la ley 20.820. Su misión es crear políticas, planes y programas que benefician a las mujeres y trabajar para eliminar cualquier tipo de discriminación de género, haciendo de Chile un país más equitativo. Su institución antecesora fue el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam), organismo del estado de Chile destinado a promover la igualdad de

(6) Ver en <http://www.minmujeryeg.gov.cl/institucion/estructura/mujer-y-trabajo/buenas-practicas-laborales-y-trabajo-decente-para-la-igualdad-de-genero/>

oportunidades entre hombres y mujeres, según la Ley N° 19.023, publicada el 3 de enero de 1991.. Durante la aplicación de ese Modelo, la empresa crea el Comité de Buenas Prácticas Laborales para la Equidad de Género. En el 2009, luego de cumplir con un puntaje necesario postulan y obtienen un Reconocimiento Presidencial, que fue sustantivo para que la empresa enganchara en este tipo de participación y consiguieran cuantificar y transformar en beneficios <sup>(6)</sup>.

Desafíos:

- Programa de beneficios adicionales al Grupo Familiar Monoparental, para que las familias formadas por un sólo progenitor con uno o más hijas/os a cargo, puedan acceder a ayudas y bonificaciones especiales.
- Aumento de Cupos Programa Post Grado. Aumentar número de becas de posgrado, ya que lo solicitan más trabajadoras de las que pueden obtenerlo.
- Compensación equitativa en las funciones que desempeñan hombres y mujeres.
- Descansos, horarios y vacaciones. Hay trabajadores/as con sobrecarga laboral, que pasan mucho tiempo al interior de la empresa.
- Reimpulsar el acondicionamiento de oficinas.

#### **5.4- Caso IV: Asociación de Educadores Democráticos de Panamá**

Situación:

En Panamá, a nivel de Sindicatos la participación es aún muy limitada, aunque hay una historia de lucha, demandas y logros en torno a reconocimientos legales. Las mujeres en el país viven situaciones de discriminación concretas, como el pedido de prueba de embarazo cuando aplican para un empleo. Entre hombres y mujeres se mantienen

inequidades en el salario y en el acceso a cargos directivos, también en la participación política (no hay Ley de cupo femenino) y en la educación (no hay Ley de educación sexual y reproductiva). Panamá es el país que menor representación de mujeres tiene en la Asamblea de Diputados de Panamá y eso repercute en las leyes que se sancionan. La Asociación de Educadores Democráticos de Panamá surge en 2005, luego de que la nómina que encabezaba la profesora Nelva Reyes y todos sus integrantes, la mayoría mujeres, fuesen expulsadas de la Asociación de Maestros Independientes Auténticos (2001). Hasta entonces, aunque el magisterio panameño estuviese compuesto por la mayoría de mujeres, en las organizaciones magisteriales prevalecían hombres.

Logros:

- En 1946 se lleva a cabo una Asamblea Constituyente donde el colectivo de mujeres consigue el derecho a cédula de identidad.
- Ese mismo año, promueven la ley Ley 47 Orgánica de Educación que estableció el fuero de maternidad por cinco meses para las docentes.
- En la década del 90, implementan un proyecto de formación a maestras y maestros con enfoque de género, con UNICEF. En paralelo, inician un proceso de formación de derechos de la niña y del niño. Uno de los objetivos era que los maestros y maestras entendieran la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, para poder transmitirlo a los alumnos y alumnas.
- Igual escala salarial para hombres y mujeres en el sistema educativo, a diferencia del ámbito privado.

Cómo lo hicieron:

- Cada uno de esos logros conllevó "un plan de lucha" específico, según relató Nelva Reyes: "Todos estos han sido logros que hemos obtenido producto de la lucha", resaltó.

Desafíos:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan participar en las diversas actividades, sean estas políticas, sindicales, gremiales, científicas, culturales, deportivas, entre otras.
- Garantizar la participación de las mujeres.
- Impulsar la creación de Centros de Orientación Infantil en las empresas con más de 200 mujeres, garantizados por ley, pero con un incumplimiento manifiesto.
- Tomar conciencia del concepto de género.
- Promover a nivel nacional, de manera permanente, la formación de niñas, niños y jóvenes en equidad, e igualdad y la no violencia contra las mujeres.
- Un proceso de formación al personal docente, desde jardín hasta la media, que contribuya a crear conciencia de la importancia de la no violencia contra las mujeres, de la igualdad de derechos, que haya equidad en la participación de ambos en el quehacer de la comunidad, de la escuela y de la sociedad. Además, eliminar ese pensamiento patriarcal que persiste en muchos docentes.



## 5- Propuestas y acciones para la Igualdad de Género

Durante la mañana del miércoles 23 de noviembre, hubo un proceso de diálogo e intercambio entre representantes de organizaciones sindicales de diversos países de la región, que permitió diseñar un Plan de Acción para el próximo bienio.

En el trabajo en grupos, se analizaron cuatro grandes objetivos:

1. Generar información y conocimientos sobre la incorporación, estrategias y capacidades para avanzar en la Agenda de Igualdad de Género en el ámbito sindical.
2. Fortalecer las capacidades de los Sindicatos para transversalizar la perspectiva de género.
3. Promover ambientes sindicales favorables a la Igualdad de Género y la no discriminación.
4. Fortalecer alianzas locales y regionales.

La dinámica permitió identificar los desafíos y plantear una serie de propuestas de acción para avanzar en la transversalización de la Igualdad de Género en las organizaciones sindicales.

### **I- Generar información y conocimientos sobre la incorporación, estrategias y capacidades para avanzar en la Agenda de Igualdad de Género en el ámbito sindical**

Propuesta: establecer una lista de indicadores de género para realizar un diagnóstico en las propias organizaciones sindicales. Sistematizar y compartir la información resultante en los sindicatos y en las centrales sindicales.

- Público de incidencia: organizaciones sindicales.
- Plazo de ejecución: un año.
- Aliados: PNUD, OIT, gremios, Ministerios de Trabajo.

- Responsables: Departamentos de Política de Equidad de Género de las Centrales Sindicales.

## **II – Fortalecer las capacidades de los sindicatos para transversalizar la perspectiva de género**

Propuesta: Generar políticas de formación y capacitación.

1. Crear condiciones para que todas y todos los afiliados puedan asistir a las actividades de formación. Por ejemplo, llevar recreadores para que cuiden a las y los hijos de las trabajadoras.
2. Sistematización. Desarrollar un plan, con talleres y capacitaciones a lo largo del tiempo. Que alcance a todos los niveles internos (bases, delegados y negociadores), a trabajadores y trabajadoras, y sea parte de la agenda de los sindicatos.
3. Promover el liderazgo en la temática mediante, por ejemplo, el intercambio de buenas prácticas, redes de contacto y responsabilidad social empresarial.

- Público de incidencia: toda la sociedad. Que comience en lo particular, para que se extienda a la comunidad y se convierta en regional.
- Plazo de ejecución: de implementación inmediata.
- Aliados: las empresas, el Estado, la OIT, universidades, institutos de formación profesional, agencias de cooperación como el PNUD y cualquier otra, ONG.
- Responsables: Sindicatos.

## **III – Promover ambientes sindicales favorables a la Igualdad de Género y la no discriminación**

Propuesta: (i) Instalar un proceso de capacitación para formar nuevos

liderazgos, que otorgue a los y las trabajadoras las herramientas necesarias para que puedan llevar a cabo los cambios estructurales para integrar la Equidad de Género en las organizaciones sindicales. (ii) Incluir en los procesos de negociación colectiva la perspectiva de género, para que trabajadoras y trabajadores comprendan que conlleva beneficios para el conjunto de la clase trabajadora.

- Público de incidencia: mujer trabajadora, directorios de las organizaciones sindicales y referentes de la empresa.
- Plazo de ejecución: se establecerá un programa con objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- Aliados: organizaciones políticas, sociales y sindicales. Familias de los trabajadores y trabajadoras.
- Responsables: Gobierno, organizaciones sindicales y empresa, generando mesas de trabajo.

## **IV – Fortalecer alianzas locales y regionales**

Propuesta: ampliar, fortalecer y dar continuidad a la “Red de Sindicatos por la Igualdad de Género” por medio de un Plan de Trabajo que permita monitorear los avances y conseguir los objetivos.

- Público de incidencia: Gobierno, los representantes de las compañías, las organizaciones sindicales. Trabajadoras, trabajadores y sus familias.
- Plazo de ejecución: cuatro (4) años.
- Aliados: Gobiernos, representantes de las compañías, sindicatos.
- Responsables: Gerencias de distintas compañías y trabajadores.



Servicio Nacional de la Mujer y el Desarrollo de Chile

# IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

Servicio Nacional de la Mujer y el Desarrollo de Chile

Servicio Nacional de la Mujer y el Desarrollo de Chile

# IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL

GLOBAL Women's Equity

## 7 - Anexo

I- Agenda del EVENTO PARALELO - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGdDg1YWVJREl2eHAwZEFVOGpEMjZWTGk5WERV/view?usp=sharing>

II- Sistematización del Seminario Internacional "Igualdad de Género en la Acción Sindical". 9 y 10 de diciembre de 2015, Santiago de Chile - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGUnJMci1JWU9YWDNZODg3ZHntOVpBNkdLNWdR/view?usp=sharing>

III- Herramientas para la Igualdad sindical - Sitio web América Latina y el Caribe Genera Igualdad - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/>

Guía "Masculinidades y Sindicatos". Unión Obrera de la Construcción de la República de Argentina, UOCRA-PNUD, Argentina - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

[https://www.unicef.org/argentina/spanish/PROTECCION\\_Comprometidos-Igualdad\\_Cierre\\_4AGO.pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/PROTECCION_Comprometidos-Igualdad_Cierre_4AGO.pdf)

IV- Casos

1. Presentación del Caso Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGdFYyb3NQeXpfVjLM3hmMUNYb05XWWIma3IV/view?usp=sharing>

2. Presentación del Caso Sindicato de transporte de carga y sectores logísticos SUTCRA (Uruguay) - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGZ1dyS2ZiVfFdXYmFBZnBqY3VTMHBiWkpnbdzj/view?usp=sharing>

3. Presentación del Caso Sindicato de Trabajadores de Essbio (Chile) - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGZ3c0YkdpTXItMmZIRzFKQzBweGF5YkZLd2pn/view>

4. Presentación del Caso Asociación de Educadores Democráticos de Panamá - [VER AQUÍ](#) o ingresar a:

<https://drive.google.com/file/d/0BwBUAeYtodLGAUwwdy0xWkozE9kcTFuTIJUMzFtZEIjWUxN/view?usp=sharing>