

## Procedimiento para la aplicación de la regla del 40%

### **Antecedentes:**

Las mujeres representan el 50% de la población activa del mundo, pero todavía están muy poco representadas en las estructuras decisorias en todos los ámbitos de la vida política, económica e institucional. En mayo de 2009, el Comité Directivo de UNI invitó al Consejo Ejecutivo Mundial de UNI a hacer suya la recomendación del Comité del Mundial de Mujeres de UNI sobre la adopción de una norma por la que se obtuviera la representación femenina del 40% en todas las estructuras decisorias de UNI.

En 2010, y como parte de la estrategia *Rompiendo barreras*, el 3<sup>er</sup> Congreso Mundial de UNI de Nagasaki aprobó esta recomendación por unanimidad (véase anexo 1).

Durante seis años, UNI Global Union con sus sindicatos afiliados y UNI SCORE, así como con todas las regiones, sectores y grupos interprofesionales de UNI, han trabajado con dedicación y tenacidad para aumentar la participación de las mujeres en todos los órganos decisorios de UNI para alcanzar el objetivo del 40 %.

Ha habido un cambio notable en UNI Global Union en su conjunto. Se nos considera un líder en esta iniciativa y todavía hay que progresar más para asegurar que puede conseguirse el objetivo de la representación de 40% de mujeres.

Para hacer realidad este objetivo, se sugieren una serie de medidas.

Estas medidas han de ser aplicables a todas las estructuras de UNI incluyendo el Consejo Directivo y el Comité Ejecutivo Mundial de UNI, así como todas las estructuras en las organizaciones regionales y en los sectores de UNI. Estas recomendaciones se aplican a todas las delegaciones que participan en las conferencias y reuniones de la UNI.

En consonancia con la buena voluntad de UNI Global Union y de las afiliadas, vamos a conseguir que las medidas que siguen sean un éxito.

### **1. Aplicar la regla en los órganos decisorios de UNI**

- 1.1 El Secretario o la Secretaria General y/o el Vicesecretario o la Vicesecretaria General de UNI trabajarán con los miembros del Comité Ejecutivo Mundial y del Consejo

Directivo para poner en práctica esta regla en todas las estructuras decisorias de UNI, para ambas posiciones, titulares y suplentes.

- 1.2 En el anuncio de las elecciones al Comité Ejecutivo Mundial, que tiene lugar durante el Congreso Mundial, el Secretario o la Secretaria General y/o el Vicesecretario o la Vicesecretaria General de UNI dejarán claro que deberá respetarse la regla del 40%.
- 1.3 Lo mismo se aplica a los Comités Ejecutivos Regionales y a los Consejos Directivos, donde las respectivas Secretarías Regionales y UNI Global Union cooperarán para alcanzar este objetivo.
- 1.4 La Jefe de UNI Igualdad de Oportunidades proporcionará apoyo con respecto a la aplicación e interpretación de este procedimiento.

## **2. Aplicar la regla en los sectores y grupos de UNI**

- 2.1 Los o las Jefes de Departamento de UNI trabajarán con sus sindicatos afiliados en su respectivo sector o grupo para alcanzar el respeto la regla del 40% en los órganos decisorios de su sector o grupo.
- 2.2 Los o las Jefes de Departamento y los sindicatos afiliados de UNI trabajarán conjuntamente con UNI SCORE para desarrollar planes y estrategias que proporcionen a las mujeres mejores oportunidades de obtener cargos directivos, de liderazgo, decisorios dentro de sus sectores.
- 2.3 La regla del 40% debe ser aplicable a todos los cargos en las estructuras decisorias, sean titulares o suplentes.
- 2.4 Con respecto al anuncio de cargos vacantes en los órganos decisorios de cualquier sector o grupo de UNI, los o las jefes de departamento trabajarán con los sindicatos afiliados para asegurar que la regla del 40% se aplica tanto a nivel mundial como regional.
- 2.5 Si se presenta una situación en la que haya un número insuficiente de candidatas para cumplir con la regla del 40% en la elección de un comité de sector o de grupo, tanto el o la jefe de departamento como los sindicatos afiliados harán todo lo posible, en el espíritu de la regla del 40%, para corregir este desequilibrio tan pronto como sea posible.

Tales esfuerzos pueden incluir, pero no están limitados a ello, la cooptación de mujeres miembros adicionales, la capacitación en materia de liderazgo, la participación en seminarios y talleres, la participación en procesos decisorios dentro de sus propios sindicatos, en las reuniones nacionales, regionales, internacionales, la aplicación de políticas de igualdad y la participación en actividades como el Programa de Mentores UNI.

- 2.6 La Jefe de UNI Igualdad de Oportunidades proporcionará apoyo en la aplicación e interpretación de este procedimiento para ayudar a los sindicatos a lograr un cambio en sus propias organizaciones.

## **3. Aplicar la regla en todas las reuniones y conferencia estatuarías de UNI, incluyendo el Congreso Mundial**

### **3.1 Reunión o conferencia de UNI Mujeres antes de una reunión estatuaría de UNI**

- 3.1.1 Durante los últimos seis años, UNI Global Union ha visto un aumento significativo de la participación de las mujeres en sus reuniones estatutarias, cuando una reunión o

conferencia de mujeres se lleva a cabo antes de la conferencia principal. Esto se ha convertido en la práctica en cada una de las regiones y en el Congreso Mundial de UNI. Ahora se sugiere que esta práctica se aplique también a las Conferencias Sectoriales Mundiales. Esto ya es un hecho en varios sectores

### 3.2 Composición de las delegaciones ante las reuniones y conferencias de UNI

- 3.2.1 Todas las afiliadas que se hayan inscrito en una reunión y o conferencia estatutaria, sea mundial, regional o sectorial, velarán por asegurar que la composición de su delegación respete la regla del 40%.
- 3.2.2 La regla del 40% se aplicará tanto a los delegados y delegadas como a los observadores y observadoras que componen las delegaciones de las afiliadas.
- 3.2.3. UNI Global Union y todas sus estructuras pondrán en claro el objetivo y la secretaría tendrá que supervisar la aplicación de esta regla en el momento de recibir las notificaciones de las delegaciones.
- 3.2.4. En el caso de que la delegación de una afiliada no cumpla con esta regla, la secretaría de UNI Global Union solicitará al sindicato afiliado concernido que modifique la composición antes de que tenga lugar la conferencia. La meta es tener un diálogo constructivo para asegurar el cumplimiento.
- 3.2.5 Las delegaciones que no puedan cumplir con la regla del 40%, tendrán que presentar una carta oficial dirigida a UNI Global Union para explicar las razones por las que no pueden cumplir con esta regla. En esta carta también deberán especificar las medidas que se adoptarán en los meses posteriores a la reunión o conferencia para que en la siguiente reunión o conferencia su delegación esté en conformidad con la regla.
- 3.2.6. UNI Global Union insta encarecidamente a todos los sindicatos afiliados a que hagan todos los esfuerzos para cumplir con esta regla.
- 3.2.7. En su informe a la conferencia, la Comisión de Credenciales, especificará los sindicatos que no cumplan con la regla del 40% en la composición de sus delegaciones.

### 3.3 Igualdad de género en la composición de los paneles y la selección de los y las ponentes

- 3.3.1 En la realización de las reuniones y conferencias de UNI Global Union, es importante que haya una participación equilibrada de oradores y miembros de los paneles. El objetivo debe ser una distribución igualitaria de los roles, ya sea de ponentes o de miembros de panel

## 4. **Aplicar la regla del 40% en las actividades de UNI**

- 4.1 El objetivo es que la regla del 40% que se integre en toda la variedad de las actividades de UNI, de los congresos a los talleres.
- 4.2 En todos los niveles de UNI Global Union, vamos a tratar de incluir más mujeres en sus actividades, incluidas las campañas de organización, los talleres, los seminarios y las actividades de desarrollo de capacidades y habilidades

- 4.3 UNI SCORE trabajará con las regiones y sectores de UNI y con los sindicatos afiliados que llevan a cabo las actividades antes mencionadas, para que las mujeres estén representadas proporcionalmente en estas actividades, de acuerdo con la regla del 40%.
- 4.4 La Jefa de UNI Igualdad de Oportunidades proporcionará apoyo en la aplicación e interpretación de este procedimiento.

## Anexo 1

### Resolución No. 2: **Rompiendo barreras ante la representación de las mujeres en UNI Global Union**

1. Con el fin de alcanzar la paridad de género en UNI Global Union, ha llegado el momento de que UNI Global Union rompa barreras en lo concerniente a la representación de las mujeres en sus estructuras decisorias y sus reuniones a niveles global, regional y sectorial;
2. El objetivo de UNI es obtener una representación de 40% de uno u otro género en todas las estructuras decisorias de UNI, incluyendo el Consejo Directivo de UNI y el Comité Ejecutivo Mundial de UNI, todas las estructuras de las Organizaciones Regionales de UNI y los Sindicatos Globales Sectoriales, así como en todas las delegaciones ante las conferencias y reuniones de UNI. El objetivo de 40% deberá alcanzarse durante el período comprendido entre 2011 y 2014, al cabo de cual se efectuará una evaluación.
3. El 3<sup>er</sup> Congreso Mundial de UNI decide que - hasta el momento en que se haya alcanzado este objetivo:
  - a) En lo concerniente al Comité Ejecutivo Mundial, se modifiquen los Estatutos de UNI para disponer que se atribuya un puesto de titular adicional a una mujer por cada zona, así como la atribución de un puesto titular para una mujer a los puestos reservados para UNI Gráficos Global Union y un puesto de titular a una mujer a los puestos reservados para UNI MEI Global Union.
  - b) Los nombramientos para estos puestos adicionales para mujeres en el Comité Ejecutivo Mundial los efectúen representantes de la zona/del sector concernido, en consulta con los/las representantes de esta zona/este sector ante el Comité UNI Mujeres.
  - c) UNI establezca un sistema de designaciones que fomente una mejor representación de las mujeres que se utilice para las elecciones a los órganos decisorios de UNI en todos los sectores y grupos.
  - d) Se invite a cada una de las Organizaciones Regionales y a cada uno de los Sindicatos Globales Sectoriales a que tomen las medidas necesarias para alcanzar el objetivo de una representación de 40% de uno u otro género en todas sus estructuras decisorias y reuniones. Se revisen estas disposiciones cada cuatro años, suprimiéndose los puestos adicionales y otras medidas proactivas una vez alcanzada la representación de 40% de uno u otro género.
  - e) Se anime constantemente a todas las organizaciones afiliadas a que contribuyan a alcanzar este objetivo y a que se aseguren de que la composición de sus delegaciones ante las conferencias y reuniones de UNI sea el reflejo genuino de la proporción de hombres y mujeres existente en sus efectivos.
  - f) El Congreso inste a todos los sindicatos miembros a que hagan el inventario de la repartición de mujeres y hombres en puestos de liderazgo y que elaboren planes de acción para la estructuración del trabajo en materia de igualdad en sus organizaciones. El objetivo de los cambios propuestos es que la composición de los órganos decisorios sea el reflejo de la composición de género de los efectivos. Los sindicatos deberán informar sobre los resultados de estos esfuerzos en el próximo Congreso Mundial. Debe encargarse a UNI de que coordine el intercambio de “mejores prácticas” a este respecto entre los sindicatos miembros.
  - g) UNI asigne fondos para promover el trabajo en materia de igualdad en UNI y en sus sindicatos miembros.