



GUÍA
**JUVENTUDES
SINDICALES**

HERRAMIENTAS PARA EL LIDERAZGO,
EMPODERAMIENTO Y ORGANIZACIÓN.

2018



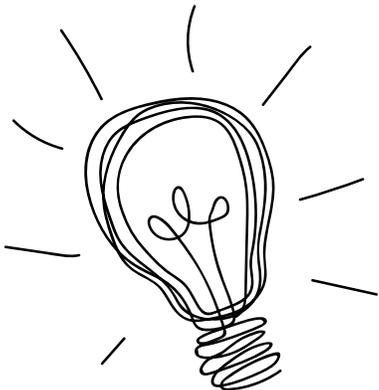
Tabla de Contenidos

DINÁMICA DEL CURSO.....	3
Sobre esta guía.....	
Reglas del juego.....	
Propuesta evaluativa.....	
MÓDULO INTRODUCTORIO	
CSA: una organización por y para l@s trabajador@s de América.....	
IFSI: una organización aliada en el Sur global.....	
MÓDULO UNO	
DINAMIZADOR 1.....	
CAJA DE SABERES 1.1.....	
CHAT 1.....	
CAJA DE SABERES 1.2.....	
SEMILLERO 1.....	
MÓDULO DOS	
DINAMIZADOR 2.....	
CAJA DE SABERES 2.1.....	
CHAT 2.....	
CAJA DE SABERES 2.2.....	
SEMILLERO 2.....	
MÓDULO TRES	
DINAMIZADOR 3.....	
CAJA DE SABERES 3.1.....	
CHAT 3.....	
CAJA DE SABERES 3.2.....	
SEMILLERO 3.....	
MÓDULO CUATRO	
DINAMIZADOR 4.....	
CAJA DE SABERES 4.....	
CHAT 4.....	
SEMILLERO 4.....	
A MODO DE CIERRE.....	
ACRÓNIMOS	
GLOSARIO	
BIBLIOGRAFÍA	

DINÁMICA DEL CURSO



La presente
guía



Surge del compromiso de la CSA en incidir en la transformación del contexto a través de potenciar espacios y herramientas para el desarrollo de capacidades y competencias de liderazgo y organización en las juventudes de la Región.

El curso tiene una duración de 9 semanas y se divide en 5 módulos distribuidos de la siguiente manera:

Semana 1:

MÓDULO INTRODUCTORIO

Semana 2 y 3:

MÓDULO UNO. HABLEMOS DE LIDERAZGO E IDENTIDAD

Semana 4 y 5:

MÓDULO DOS. REPENSEMOS EL MODELO

Semana 6 y 7:

MÓDULO TRES. NUEVAS FORMAS Y ESPACIOS DE ORGANIZACIÓN

Semana 8 y 9:

MÓDULO CUATRO. TRABAJO COLABORATIVO Y EN RED



sobre
esta
guía

Cada módulo se desarrolla en **4 momentos**



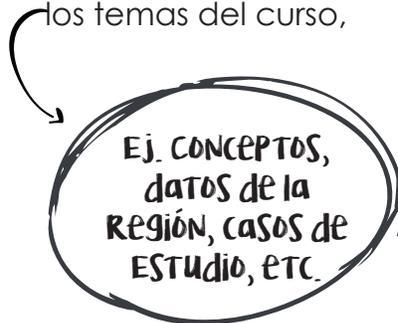
DINAMIZADORES:

Actividades lúdicas y dinámicas presentes a lo largo de cada módulo para asociar con el material teórico y generar material experiencial.



CAJA DE SABERES:

Textos y apuntes específicos, en los que se profundizan los temas del curso,



SEMILLEROS:

Ejercicios prácticos de reflexión al final de cada módulo, para la construcción de

NUEVO CONOCIMIENTO.



CHATS:

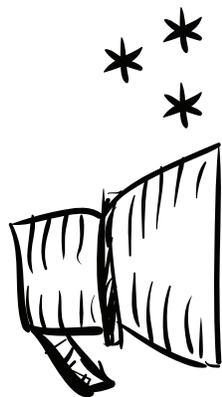
Son un espacio para el intercambio de experiencias relacionadas con los contenidos desarrollados en cada módulo.



La tertulia es un foro que estará abierto a lo largo del curso para el intercambio de ideas, dudas, inquietudes, anécdotas del curso o de cualquier otro tema que se desea compartir con el grupo de personas participantes.

Para cada módulo, se ha desarrollado una sección de Glosario, la cual incluye conceptos claves a aprender y discutir. Les invitamos a revisarlo constantemente. En caso de que deseen aportar algún concepto, pueden escribir a la persona tutora del módulo, quien les orientará para adicionarlo.





Reglas del juego

1. Elegir un nombre de usuario y una imagen

(ojalá la foto para reconocerles).



2. Participar y conversar. Todas las ideas aportan.

La interacción es clave para ampliar nuestros saberes y reaprender conjuntamente.

3. Revisar

el aula virtual

Este es nuestro principal espacio de trabajo conjunto.

Aquí están todas las indicaciones y materiales, así como fechas y anuncios. Consultala con frecuencia durante la semana para estar en contacto con tod@s.

4. Realizar los ejercicios solicitados en el tiempo asignado.

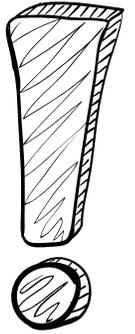
Cada módulo indica cómo y cuándo se debe hacer qué.

5. En caso de duda, recuerda que el equipo de tutoría está para apoyarte en todo el proceso.

Puedes escribir una pregunta directa a la persona tutora en el aula virtual o por medio del grupo de WhatsApp.

El requisito esencial es la participación activa semana a semana.

Propuesta evaluativa



Cada módulo requiere el cumplimiento de las siguientes actividades: Dinamizadores, Semilleros y Chats en los tiempos fijados y según se indique.

COMO EN CUALQUIER CURSO DE CAPACITACIÓN,

es importante contar con un marco de referencia que permita monitorear los logros de cada persona y registrarlos en un rubro. Si bien la escala numérica prima en el sistema que nos rige, hemos decidido combinar ésta con valores mucho más cualitativos y representativos del esfuerzo de cada participante.

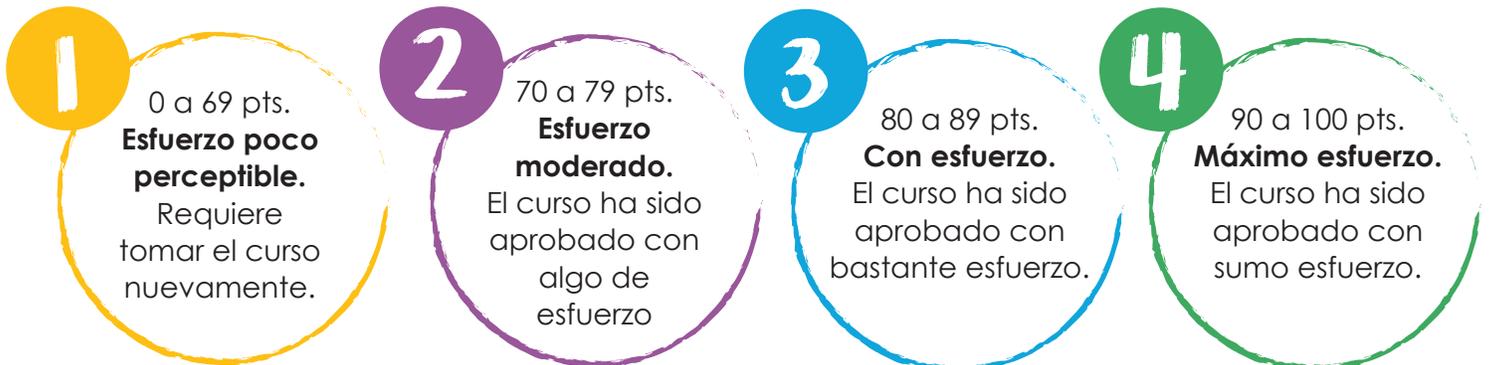
Cada módulo tendrá el siguiente puntaje:

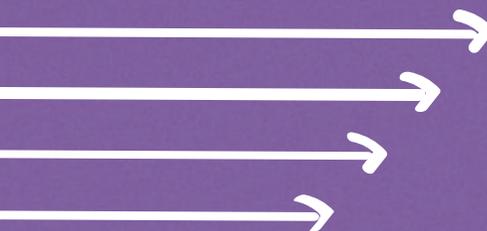
Puntualidad y creatividad en los ejercicios (dinizador, semillero y chat) 15 pts.

Incorporación de contenidos aprendidos en los aportes subidos 10 pts.

Total calificación por módulo temático 25 pts.

La suma de los puntos obtenidos en cada módulo será la nota final del curso y se define así:





MÓDULO

INTRODUCTORIO



CSA: una organización por y para l@s trabajador@s de América



La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) es la expresión sindical regional más importante del continente americano.

El Congreso de la CSA, cada 4 años, define sus líneas estratégicas de acción

1. teniendo en consideración el análisis del contexto y las proyecciones sobre la realidad regional y mundial,
2. ratificando su Declaración de Principios y
3. actualizando los 4 Ejes Estratégicos definidos desde su 2do. Congreso.

DESARROLLO SUSTENTABLE

Participar en la construcción de un modelo alternativo de desarrollo sustentable, en lo económico, social, ambiental y político, que tenga como eje el Trabajo Decente.

LIBERTAD SINDICAL Y TRABAJO DECENTE

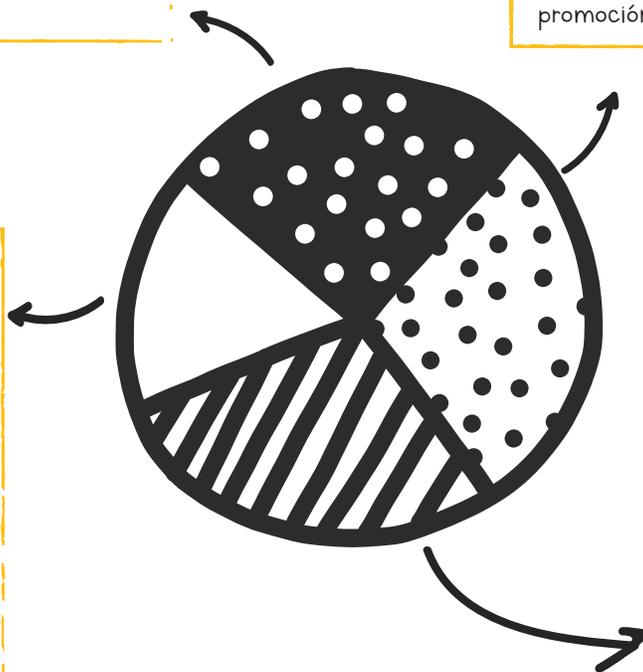
Defender y ejercer la Libertad Sindical, la negociación colectiva y la seguridad social para tod@s como derechos humanos fundamentales, condición para la promoción y vigencia del Trabajo Decente.

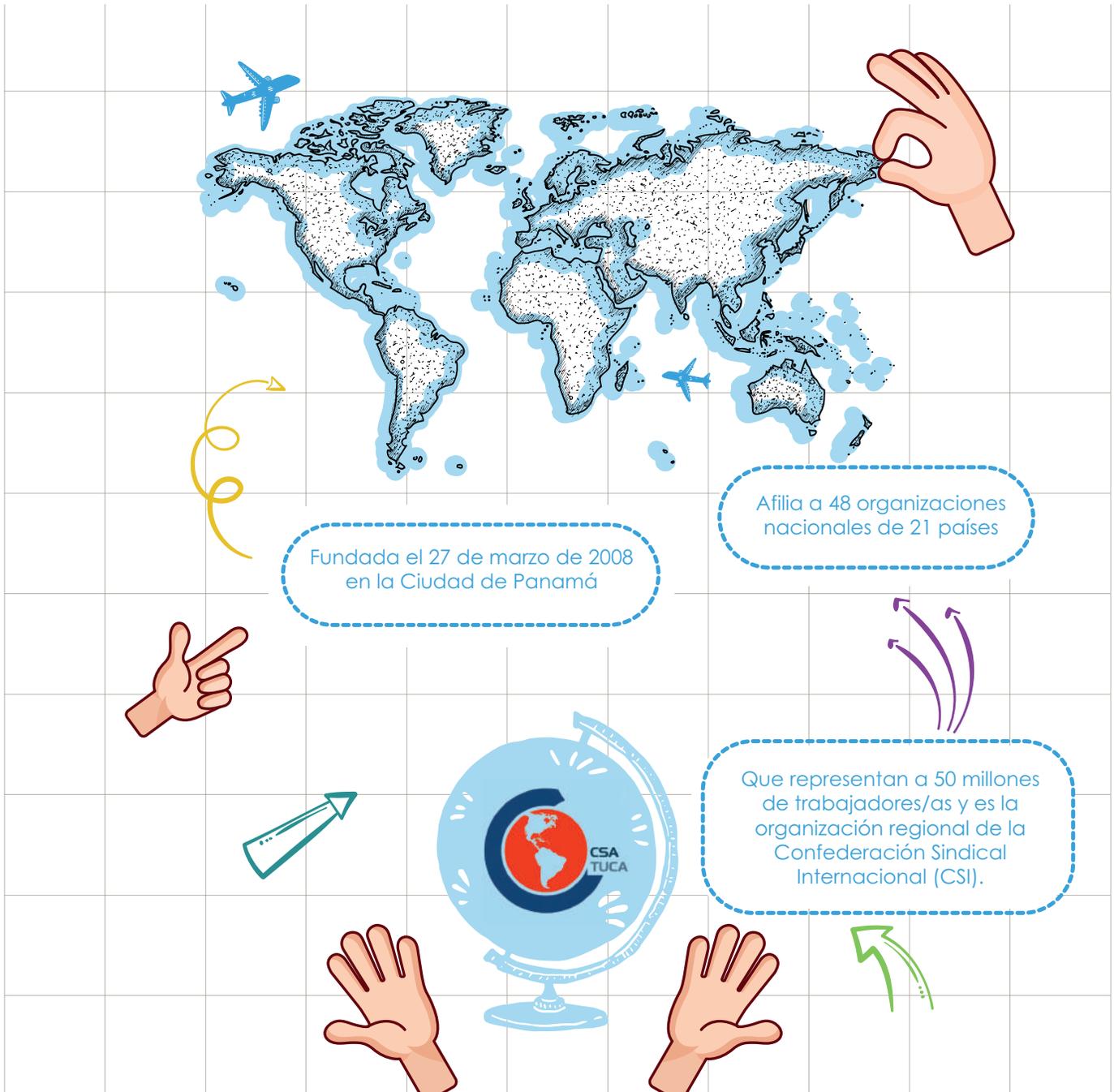
ORGANIZACIÓN SINDICAL Y AUTORREFORMA

Reforzar las acciones para la democratización, transformación, crecimiento y empoderamiento del sindicalismo, que le permita ser actor fundamental en la lucha por una nueva hegemonía que haga viable un modelo de desarrollo sustentable.

PAZ, DEMOCRACIA Y DERECHOS HUMANOS

Contribuir a la construcción de sociedades realmente democráticas y participativas, las cuales garanticen para tod@s la paz y los DDHH, con justicia social y económica; que promuevan y respeten la libertad sindical, la equidad de género y la atención a los sectores más vulnerabilizados de la sociedad, como la juventud y las mujeres.





IFSI: una organización aliada en el sur global

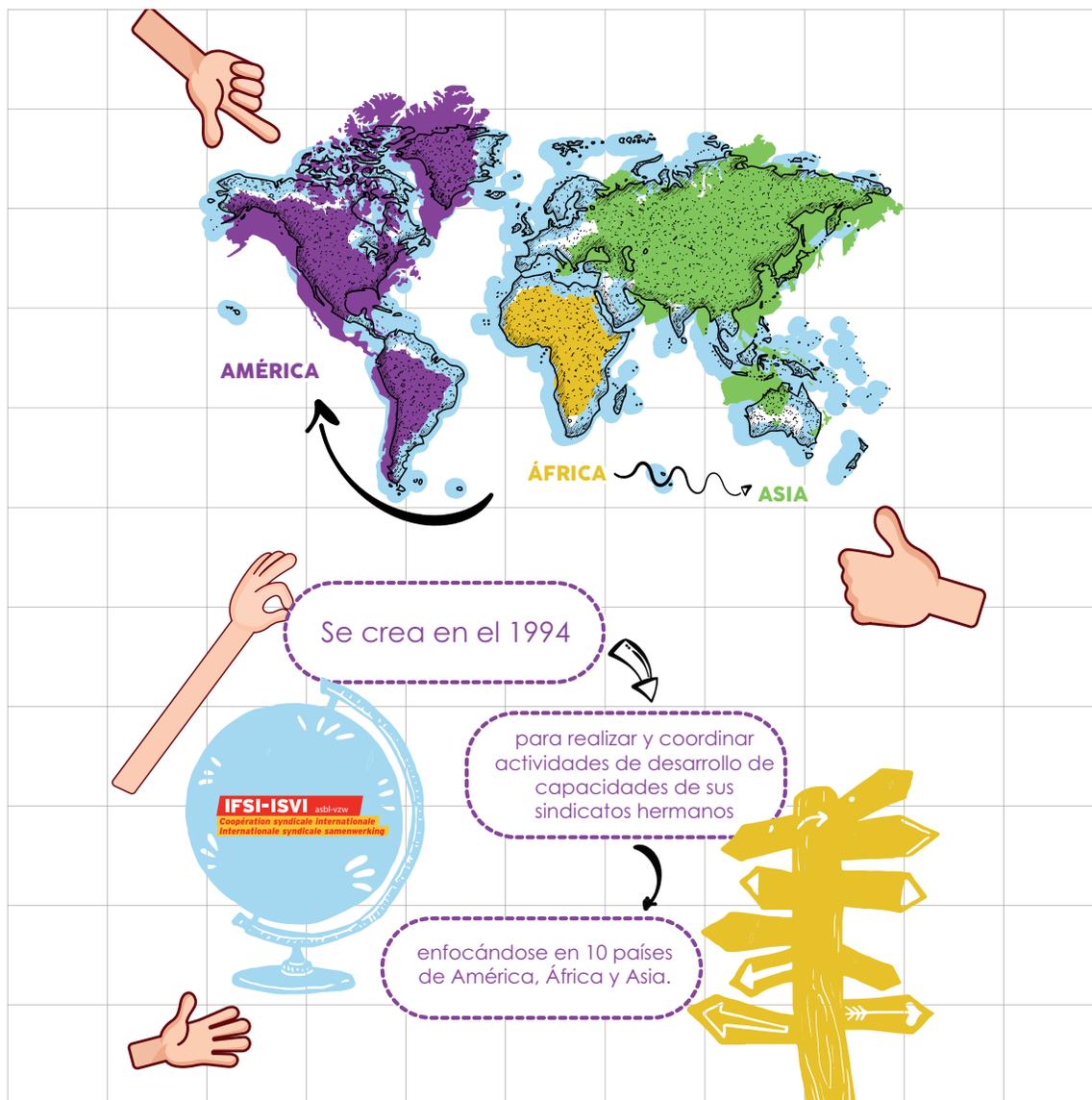
IFSI es el Instituto de Cooperación Sindical Internacional apoyado por la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB), una de las dos principales confederaciones sindicales belgas. Con la FGTB, el IFSI apoya a más de 30 socios sindicales en todo el mundo y reafirma su

ambición de apoyar a sus socios en el Sur con un espíritu de solidaridad y emancipación. Sus proyectos todos diferentes de formación sindical, de empoderamiento de las mujeres dirigentes sindicales o de la juventud trabajadora, de fortalecimiento de los departamentos de organización o de defensa, ... hacen parte de un programa amplio cuyo objetivo es el Trabajo decente para tod@s l@s trabajador@s.

Por medio de la Coalición belga para el Trabajo Decente, el IFSI trabaja para que los impactos internacionales de las políticas belgas sean coherentes con los compromisos de Bélgica con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

➔ **ESTA CARTILLA**

Se realiza como parte de las acciones de la Secretaría de Política Sindical y Educación de la CSA, para el proyecto de formación virtual en la Plataforma de la Red de Escuelas Sindicales de CSA, en el marco del Programa de Juventud y con la cooperación del Instituto de Cooperación Sindical Internacional (IFSI), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y la Cooperación Belga al Desarrollo.





MÓDULO UNO





DINAMIZADOR 1

El día típico de una lideresa o un líder

Piensa en una persona líder que conozcas ¿Qué cosas hacen las personas desde que se despiertan hasta que se acuestan a dormir: con quiénes se encuentran, a dónde van, participan en una organización, qué cosas han estudiado, qué hacen en su tiempo libre, quiénes son sus amistades, cómo se integran sus familias, cómo tratan a las demás personas, ven programas de televisión, cuál es su música favorita, qué trabajos tienen o han tenido?



Un pequeño párrafo o suba un dibujo, fotografía, artículo de revista breve que describa a su personaje. Comparte en el foro:

¿CUÁLES CARACTERÍSTICAS REPRESENTAN A UNA PERSONA LIDERESA?

¿CUÁLES DE ESTAS CARACTERÍSTICAS PUEDO IDENTIFICAR EN MÍ?



CAJA DE SABERES 1

El camino del liderazgo democrático



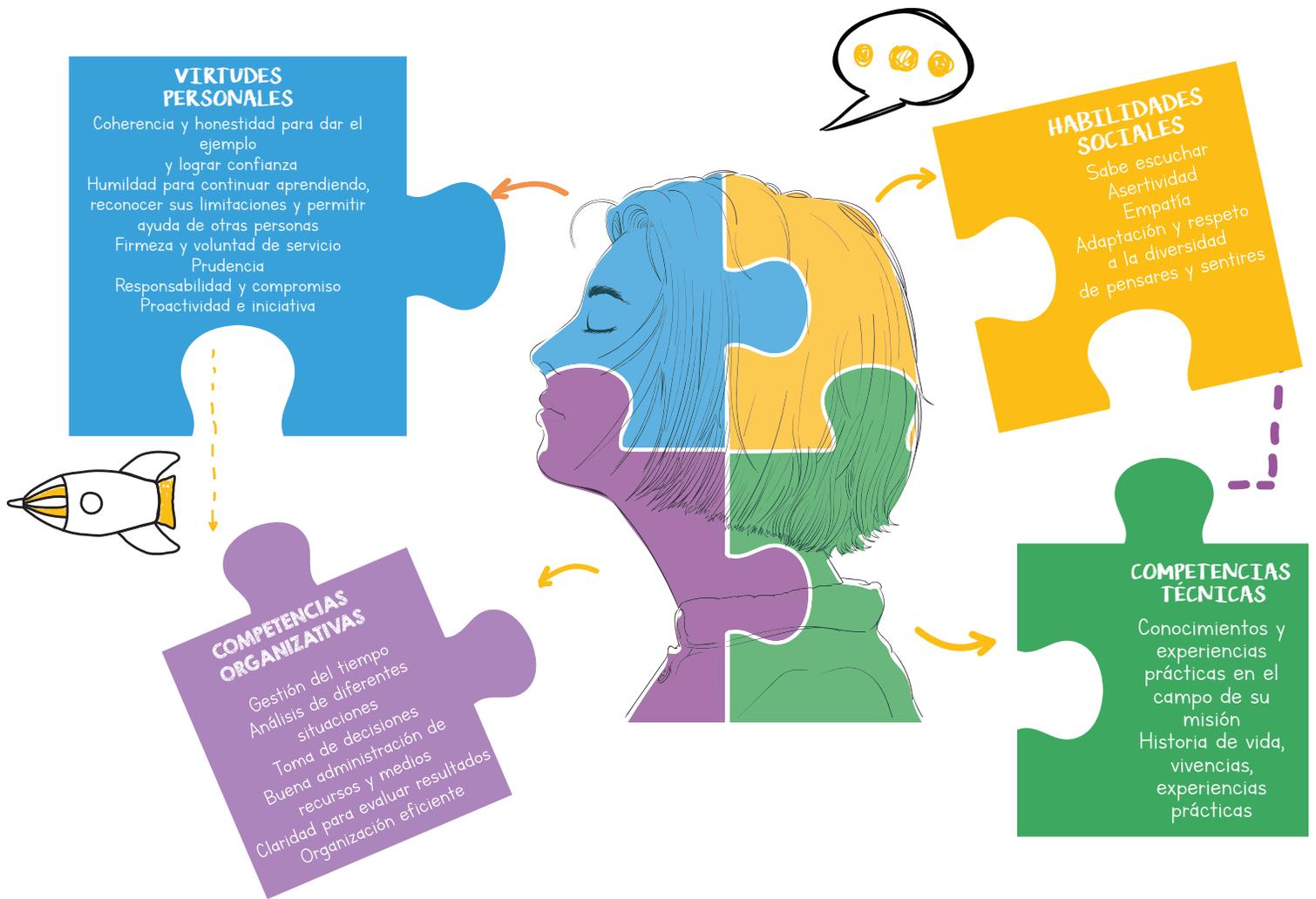
El liderazgo democrático es un proceso, es decir, un camino que se construye con base en **hábitos buenos o también llamadas virtudes**. La constancia y la coherencia de estas actitudes funcionan como ejemplo para otras personas. Por lo tanto, una persona lideresa logra inspirar y orientar a otras personas desde el diálogo y nunca desde la manipulación o la imposición. No es preciso que las personas líderes se hagan notar, ya que han logrado generar admiración, reconocimiento y confianza por sus propios méritos.



Persigue una misión, un logro que merece descubrirse y conseguirse para el colectivo (grupo, organización, población, país). Lo anterior encierra un aspecto ético, ya que no todas las misiones tienen la misma valoración. Algunas personas líderes históricos persiguieron objetivos profundamente injustos y llevaron a fenómenos de racismo e incluso guerras.

La plenitud del liderazgo es alcanzada cuando cuando las personas se reconocen como líderes de sí mismos con libertades y responsabilidades.

Por lo tanto, en esta caja de saberes, ponemos énfasis en el liderazgo democrático cuyo perfil podemos visualizar así:



Todas las personas nos nutrimos de valores, motivaciones, capacidades y de nuestras propias vivencias. Las personas líderes son despertadores; nos ayudan a descubrir y sacar lo mejor de nosotras mismas y nosotros mismos.





"Aunque pueda parecer que los líderes son personas fuera de este mundo. Es importante notar que cada individuo tiene potencialidad para ejercer un liderazgo"

de diálogo y acuerdos que amplían nuestros marcos de referencia. Cada persona se viste con diferentes camisetas (género, procedencia, clase, etnia, profesión) y todas ellas la hacen quien es.

Eso sí, debemos estar atentas y atentos a escucharnos, indagar quiénes somos, cómo nos sentimos y de prestar atención a estas mismas interrogantes en relación con las otras personas, ya que el sistema en el cual vivimos ejerce presión bastante sutil para que anulemos esta autoconciencia."

"A partir del autoreconocimiento de nuestras capacidades, limitaciones y aspiraciones podemos encauzar nuestra energía a sumar acciones sanas y constructivas que beneficien nuestro entorno, nuestra familia, nuestra organización sindical y por supuesto nuestro propio ser.

La diversidad, lo veremos más adelante, enriquece nuestras sociedades. Las diferencias contribuyen a generar espacios

Cada individuo es diferente pero igual.



En su **Resolución 12 Juventud Trabajadora de las Américas** (3er Congreso) ha reafirmado su compromiso con la promoción de **liderazgos democráticos**, por medio de una política activa dirigida a promover la organización de las estructuras de juventud, generar procesos de empoderamiento y posibilitar el desarrollo de las capacidades y habilidades de los perfiles de liderazgo en jóvenes como actores activos, sindicales y también sociales (CSA, 2016). Para la CSA, las juventudes y la política de género son ejes transversales de su que hacer

político y estructural, por ende, las acciones afirmativas relacionadas con la equidad y la igualdad de género son impulsores de cambio para modificar las estructuras de poder y autoridad basadas en desigualdades. En este sentido, su **Resolución 15 Paz, Democracia y Derechos Humanos y Resolución 5 Alianzas Sociales (3er Congreso)** asumió la lucha contra la discriminación “basada en motivos de género, raza, nacionalidad, procedencia, étnica, religión, opinión política, edad, discapacidad, salud, orientación sexual o identidad de género”, promoviendo con esto normas internacionales contra la xenofobia, el racismo y la intolerancia y reconociendo por tanto el valor social y cultural del respeto a la identidad de cada persona, la diversidad y sus expresiones.

La CSA se compromete articular el movimiento sindical y social en las acciones nacionales y regionales, favoreciendo la unidad, respetando la diversidad y promoviendo la construcción de espacios que incluyan la más amplia diversidad de voces, agendas y organizaciones, comprometidas con la profundización de la democracia, el desarrollo sustentable y la paz, la soberanía y la justicia entre los pueblos (CSA, 2016, p.38)



VIDEO SUGERIDO



Accede al Documento Base y las Resoluciones del 3er Congreso de la CSA en <http://www.csa-csi.org/3CongresoCSA-Documentos-8848>





CHAT 1

Nosotr@s somos...



~~Lee el cuento~~

ó mira su
narración y
comenta en
el chat sobre
las siguientes
preguntas



¿Te gusta leer?

¿Qué lees frecuentemente?

¿Qué otras actividades practicas en tu tiempo libre?

Desde tu experiencia

¿Qué forma nuestra identidad?

En pocas palabras

¿cómo completarías esta frase: "Yo soy...?"

RECUERDA QUE NUESTROS CHATS
SON INTERCAMBIO DE
NUESTRAS EXPERIENCIAS.
PIENSA QUE ESTAMOS CHARLANDO
CON AMIGOS Y AMIGAS.

“La Identidad”

Cuento de Elena Poniatowska (Francia-México, 1932)

“Yo venía cansado. Mis botas estaban cubiertas de lodo y las arrastraba como si fueran féretros. La mochila se me encajaba en la espalda, pesada. Había caminado mucho, tanto que lo hacía como un animal que se defiende. Pasó un campesino en su carreta y se detuvo. Me dijo que subiera. Con trabajo me senté a su lado. Calaba frío. Tenía la boca seca, agrietada en la comisura de los labios; la saliva se me había hecho pastosa. Las ruedas se hundían en la tierra dando vuelta lentamente. Pensé que debía hacer el esfuerzo de girar como las ruedas y empecé a balbucear unas cuantas palabras. Pocas. Él contestaba por no dejar y seguimos con una gran paciencia, con la misma paciencia de la mula que nos jalaba por los derrumbaderos, con la paciencia del mismo camino, seco y vencido, polvoroso y viejo, hilvanando palabras cerradas como semillas, mientras el aire se enrarecía porque íbamos de subida –casi siempre se va de subida–, hablamos, no sé, del hambre, de la sed, de la montaña, del tiempo, sin mirarnos siquiera. Y de pronto, en medio de la tosquedad de nuestras ropas sucias, malolientes, el uno junto al otro, algo nos atravesó blanco y dulce, una tregua transparente. Y nos comunicamos cosas inesperadas, cosas sencillas, como cuando aparece a lo largo de una jornada gris un espacio tierno y verde, como cuando se llega a un claro en el bosque. Yo era forastero y sólo pronuncié unas cuantas palabras que saqué de mi mochila, pero eran como las suyas y nada más las cambiamos unas por otras. Él se entusiasmó, me miraba a los ojos, y bruscamente los árboles rompieron el silencio. “Sabe, pronto saldrá el agua de las hendiduras”. “No es malo vivir en la altura. Lo malo es bajar al pueblo a echarse un trago porque luego allá andan las viejas calientes. Después es más difícil volver a remontarse, no más acordándose de ellas”... Dijimos que se iba a quitar el frío, que allá lejos estaban los nubarrones empujándolo y que la cosecha podía ser buena. Caían nuestras palabras como gruesos terrones, como varas resecas, pero nos entendíamos. Llegamos al pueblo donde estaba el único mesón. Cuando bajé de la carreta empezó a buscarse en todos los bolsillos, a vaciarlos, a voltearlos al revés, inquieto, ansioso, reteniéndome con los ojos: “¿Qué le regalaré? ¿qué le regalo? Le quiero hacer un regalo...” Buscaba a su alrededor, esperanzado, mirando el cielo, mirando el campo. Hurgoneó de nuevo en su vestido de miseria, en su pantalón tieso, jaspeado de mugre, en su saco usado, amoldado ya a su cuerpo, para encontrar el regalo. Miró hacia arriba, con una mirada circular que quería abarcar el universo entero. El mundo permanecía remoto, lejano, indiferente. Y de pronto todas las arrugas de su rostro ennegrecido, todos esos surcos escarbados de sol a sol, me sonrieron. Todos los gallos del mundo habían pisoteado su cara, llenándola de patas. Extrajo avergonzado un papelito de no sé dónde, se sentó nuevamente en la carreta y apoyando su gruesa mano sobre las rodillas tartamudeó:



→ **“Ya sé, le voy a regalar mi nombre.”**

MIRA LA NARRACIÓN
DEL CUENTO EN

<https://www.youtube.com/watch?v=XYca6v8Qku4>



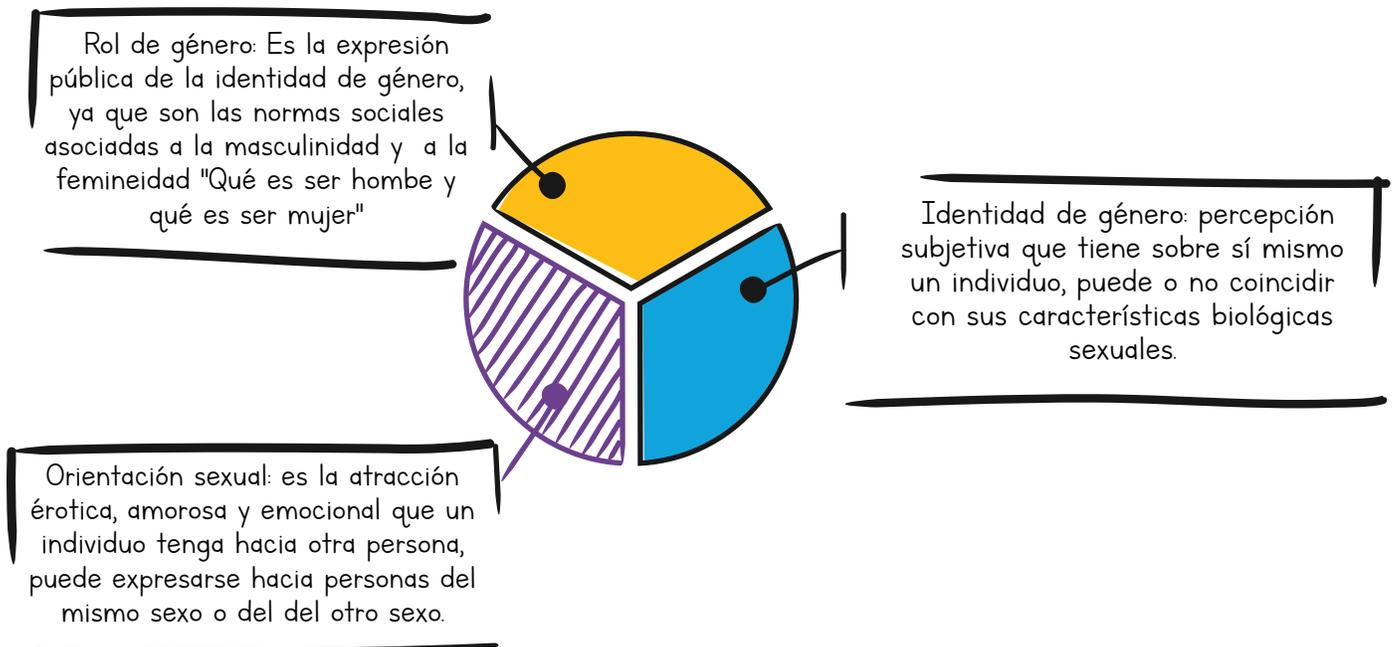
CAJA DE SABERES 1.2

Identidad, diversidad e inclusión

Existen diferentes corrientes de pensamiento, que indican que cada individu@ está constituido de espiritualidad, corporalidad y pensamiento interconectados de forma sistémica. Esto constituye la identidad de cada persona y quien es desde muy pequeñ@, a partir de la interacción con otras personas, pero por supuesto a partir de definir sus propias interpretaciones del mundo (los significados). Es decir, cada persona pasa por un proceso de **socialización y de endoculturación**.



Así, a partir de estos procesos cada un@ de nosotr@s formamos nuestra **identidad**. Tenemos y exhibimos rasgos característicos que nos distinguen de l@s otr@s. Por ejemplo, nuestra forma de ser, de vestir, de pensar sobre temas, nuestro vocabulario. Asimismo, tenemos una identidad sexual la cual refiere a nuestra autopercepción como hombre o mujer y tiene tres componentes:



Cada persona en su diferencia suma. Es por esto que debemos respetar nuestras diferencias y contribuir a que en nuestras organizaciones y países la diversidad cultural sea reconocida como un derecho humano. Según la Declaración Universal sobre la diversidad cultural, la cual fue adoptada en 2001 por la Conferencia General de la UNESCO, ésta representa patrimonio de la humanidad y es un factor de desarrollo, es por tanto, un derecho humano fundamental:

"En nuestras sociedades cada vez más diversificadas, resulta indispensable garantizar la interacción armónica entre personas y grupos con identidades culturales plurales, variadas y dinámicas, así como la voluntad de convivir. Las políticas que favorecen la inclusión y la participación de todos los ciudadanos garantizan la cohesión social, la vitalidad de la sociedad civil y la paz. Definido de esta manera, el pluralismo cultural constituye la respuesta política a la realidad de la diversidad cultural. Inseparable de un contexto democrático, el pluralismo cultural propicia los intercambios culturales y el desarrollo de capacidades creativas que soportan la vida pública." (Artículo No. 2)

Además, el sindicalismo de las Américas y la CSA, por medio de la Plataforma de Desarrollo de las América (PLADA), expone que:



"El Continente Americano debe ser un espacio de respeto hacia y entre las personas, los pueblos y las naciones." (Artículo No. 34)

“Sobre la “Autodeterminación cultural de los pueblos originarios y afro-descendientes y respeto a la plurinacionalidad, hace referencia a estrategias de desarrollo que fomenten leyes y políticas que favorezcan el respeto a la plurinacionalidad, diversidad cultural e interculturalidad en condiciones justas y mutuamente respetuosas, en especial con sus idiomas, lenguas y dialectos y sus territorios originales. Para ello promocionará la educación intercultural en todos los niveles (Artículo No. 39).”

“En referencia a las estructuras sindicales, se afirma que en éstas deben implementarse mecanismos de inclusión para trabajadores y trabajadoras que son objeto de discriminación por su condición de género, grupo etario, por discapacidad, situación migratoria o identidad étnica.” (Artículo No. 44).

La identidad constituye la entrada a la cultura, a sus valores, normas, roles e instituciones y es nuestra responsabilidad estar atent@s a que estas expresiones vayan acorde con los principios de inclusión, igualdad y equidad.

Lo anterior ya que el sistema imperante, como veremos en el siguiente módulo, genera y reproduce patrones culturales basados en principios de exclusión y desigualdad. Y como personas líderes sindicales nuestro desafío y deber es la inclusión y plasmar toda esa diversidad en nuestro movimiento.



LECTURAS

sugeridas

“Identidad de género, orientación sexual y preferencia sexual no son lo mismo: conoce las diferencias”

https://www.harmonia.la/sexualidad/identidad_de_genero_orientacion_sexual_y_preferencia_sexual_no_son_lo_mismo_conoce_las_diferencias

Declaración universal sobre la diversidad cultural

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CulturalDiversity.aspx>

Si bien en la mayoría de las sociedades existe un binarismo de género (atributos asociados a hombres y mujeres), también existen personas que no se identifican con todos o algunos aspectos de género asignados a su sexo biológico. Estas personas se autodefinen como transgéneros o de género no-binario e incluso se habla de “intersexo”.





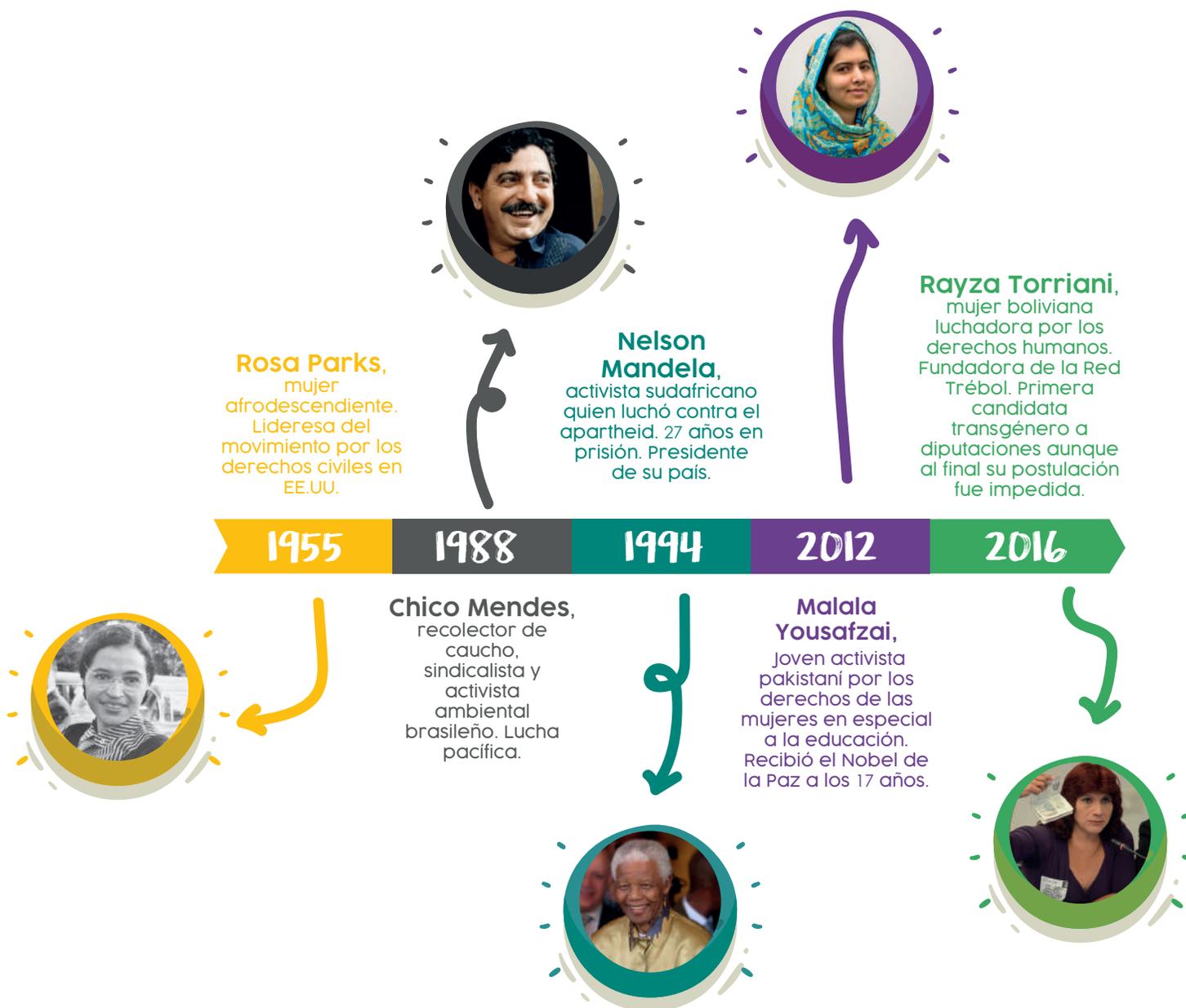
SEMILLERO 1

Perfilando nuestros liderazgos

Mira la siguiente línea de tiempo sobre personas líderes.

Reflexione sobre:

Sus características como líder y su identidad (origen, género, clase social, contexto, misión)



Primer Paso.

Investiga y comparte en el foro el nombre y breve bio (fotografía, nacionalidad, puesto, perfil de liderazgo: misión y características) de una persona líder histórica del sindicalismo.

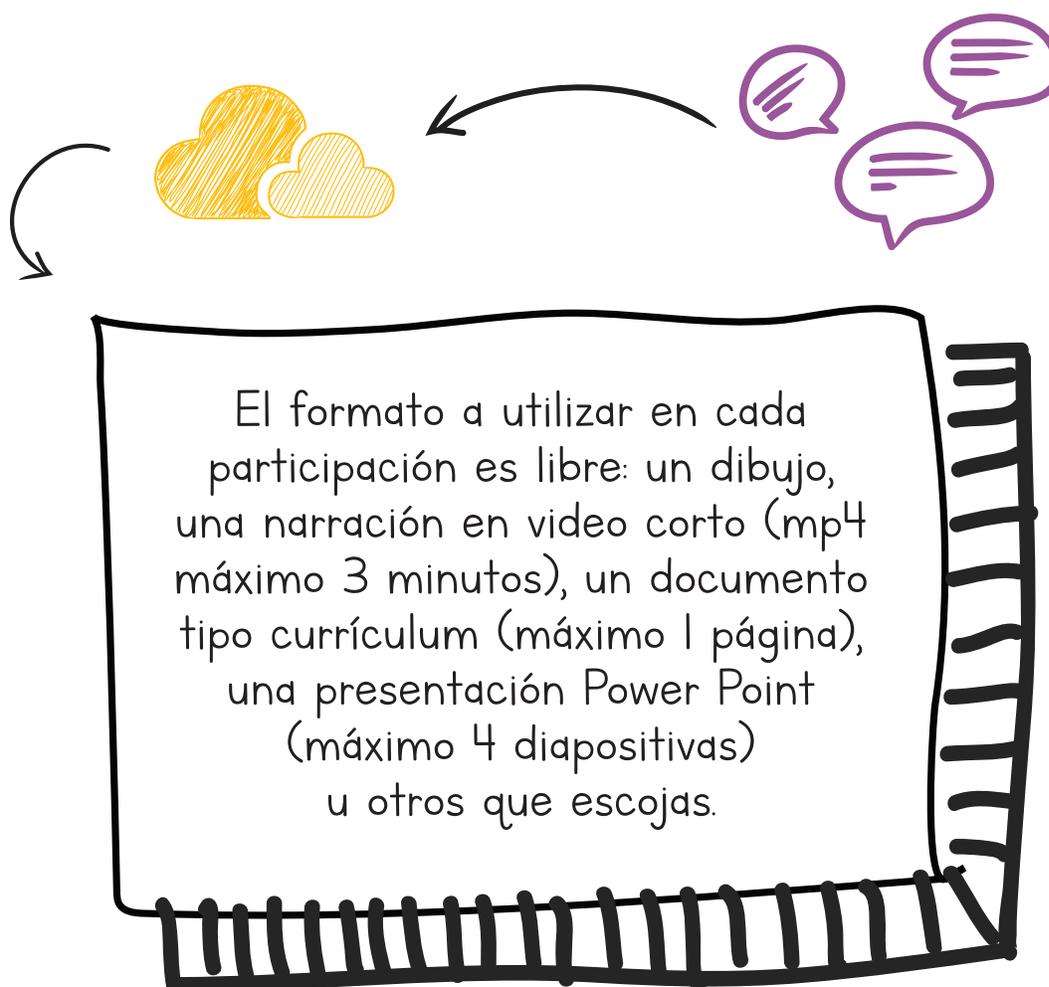
Segundo Paso.

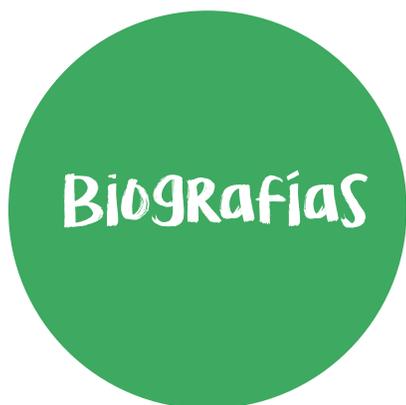
Lee atentamente la información subida por tus compañer@s y comenta:

¿Qué te hace ser una persona líder democrática?

¿Cuál crees que es el valor para el nuevo sindicalismo de estas personas líderes democráticas?

¿Cómo podemos cada uno y cada una de nosotr@s desarrollar y ejercer un liderazgo democrático?





Rosa Parks:

https://es.wikipedia.org/wiki/Rosa_Parks

Chico Mendes:

https://es.wikipedia.org/wiki/Chico_Mendes

Nelson Mandela:

https://es.wikipedia.org/wiki/Nelson_Mandela

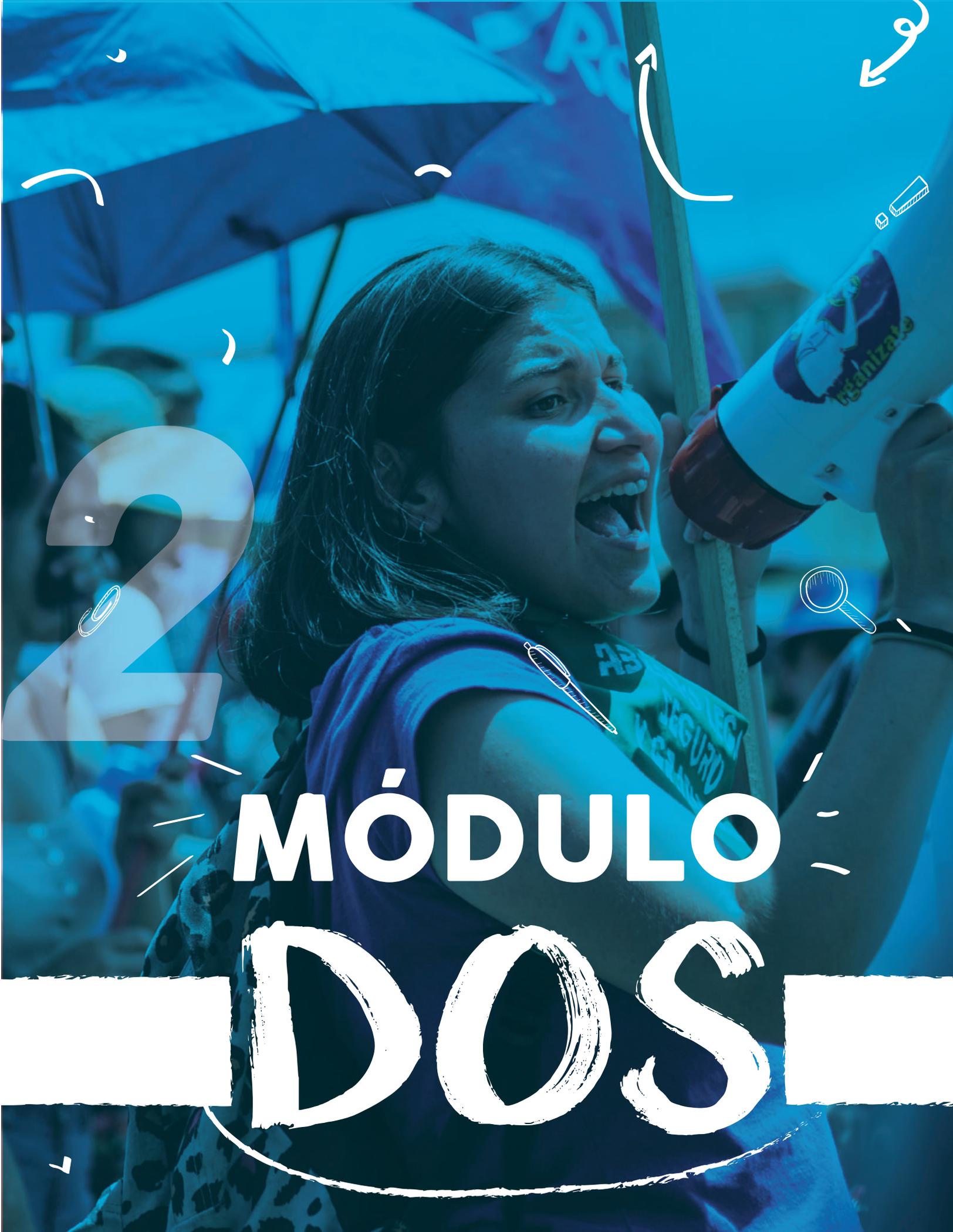
Malala Yousafzai:

https://es.wikipedia.org/wiki/Malala_Yousafzai

Rayza Torriani:

https://www.eldiario.es/desalambre/Rayza-Torriani-registrarse-revolucion-boliviana_0_425907505.html

<http://eju.tv/2016/06/%EF%BB%BFrayza-torriani-una-mujer-con-todas-las-de-la-ley/>



MÓDULO

DOIS



DINAMIZADOR 2

Fotografías



Mira el siguiente collage de imágenes y reflexiona sobre ¿Quiénes son estas personas? ¿Les son irrespetados sus derechos? ¿Cuáles? ¿Son estas personas excluidas? ¿Por qué?

Imagina que una persona no terrícola te pide definir el sistema imperante (económico, político, social) para incorporarlo en su bitácora. Piensa en una definición tipo diccionario para las siguientes palabras: PATRIARCADO y CAPITALISMO.

Puedes guiarte por las siguientes preguntas guías para crear tu definición:

¿Qué es? ¿Cuáles son sus características? ¿Cuáles son sus efectos? ¿Cómo se expresa?

En el Chat 2 visualizaremos las definiciones de tod@s l@s estudiantes y comentaremos.





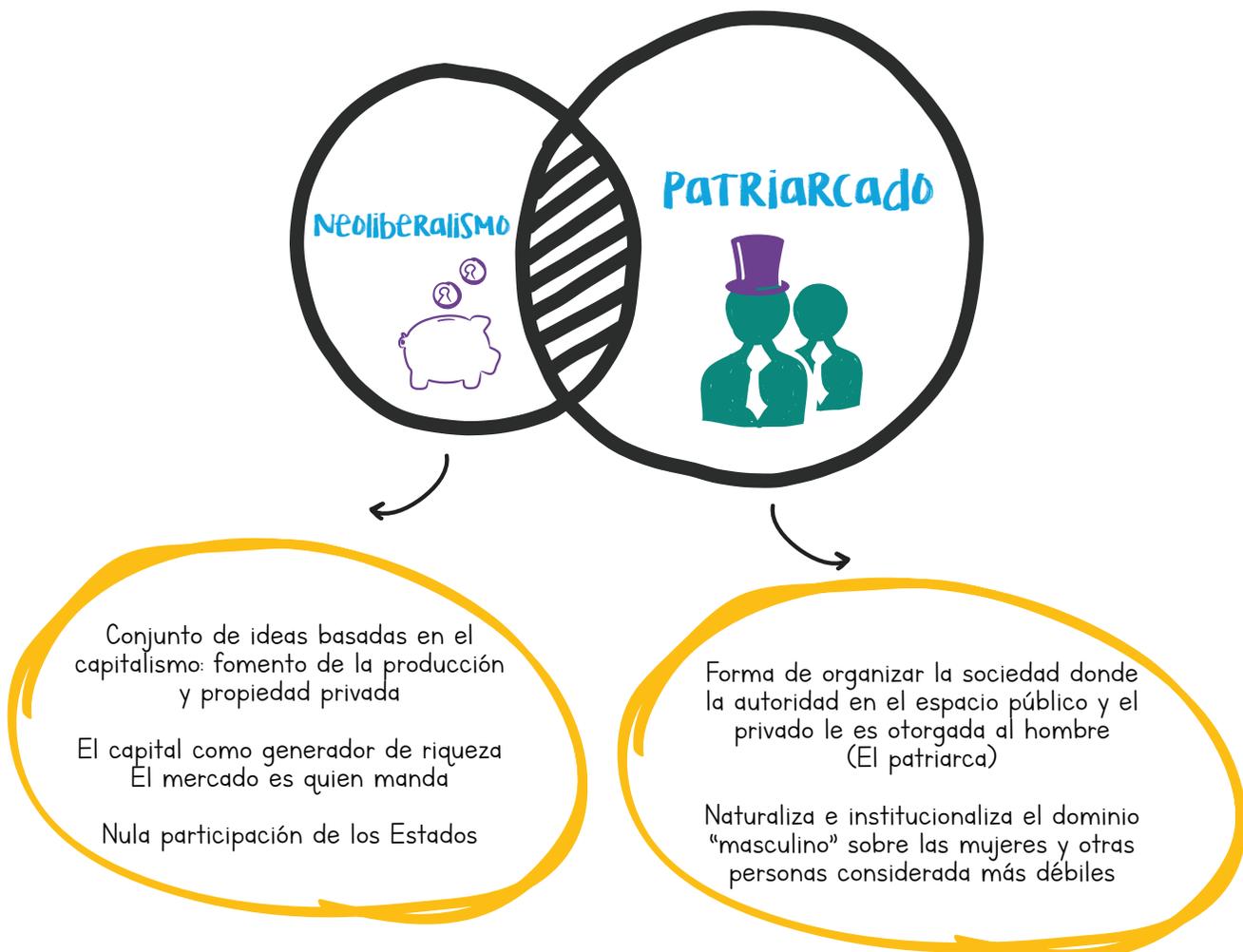
Caja de saberes 2.1

Apuntes sobre el neoliberalismo patriarcal

Este 2018, se conmemoran 70 años de la adopción, por la Asamblea General de la ONU, de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), la cual establece en sus dos primeros artículos que **todas las personas nacen libres e iguales, con los mismos derechos y libertades.** No obstante, la realidad dista mucho de que se cumpla lo estipulado allí. Hoy el sistema imperante, neoliberalismo patriarcal, es excluyente, racista, machista, xenófobo y altamente desigual.



El mundo bajo este tipo de dominación se fundamenta en contrastes fuertemente desiguales. Privilegia a unas pocas personas y violenta a las mayorías; grupos vulnerabilizados, como mujeres, niñ@s, migrantes irregulares, personas sexualmente diversas, a quienes por su pobre condición socioeconómica y débil posición política les son violentados sus derechos sistemáticamente. Su desarrollo personal y social es profundamente limitado.





Frente a este sistema profundamente asimétrico y excluyente, la CSA ratificó en su 3er Congreso la lucha por **la recuperación y conquista de valores del bienestar y la justicia social...**, por la promoción de valores... que apunten a la sustentabilidad ambiental, la igualdad de géneros, étnica y racial, por los derechos de las y los migrantes, las personas con discapacidad, diversidad de orientación sexual y por la integración y convivencia pacífica entre pueblos y nacionalidades; contra el consumismo predatorio de la naturaleza

y la mercantilización de la vida y del trabajo humano, y contra la opresión de todo tipo (patriarcal, homofóbica, racista o xenofóbica) (CSA, 2016, pp. 13-14)

Su Resolución 14 Educación y Formación Sindical establece como un desafío inmediato el desarrollar procesos educativos y formativos integrales, para las personas trabajadoras, con el objetivo de que sean capaces de enfrentar este modelo neoliberal patriarcal y su naturaleza hegemónica. Así, la formación sindical se convierte en una herramienta política para replantearnos el modelo imperante y construir conjuntamente una alternativa sustentable de desarrollo (CSA, 2016, pp.49-50) político y estructural, por ende, las acciones afirmativas relacionadas con la equidad y la igualdad de género son impulsores de cambio para combatir las estructuras de poder y autoridad basadas en desigualdades. En este sentido, su Resolución 15 Paz, Democracia y Derechos Humanos y Resolución 5 Alianzas Sociales (3er Congreso) asumió la lucha contra la discriminación "basada en motivos de género, raza, nacionalidad, procedencia, étnica, religión, opinión política, edad, discapacidad, salud, orientación sexual o identidad de género", promoviendo con esto normas internacionales contra la xenofobia, el racismo y la intolerancia y reconociendo por tanto el valor social y cultural del respeto a la identidad de cada persona y la diversidad y sus expresiones.

La CSA se compromete a articular el movimiento sindical y social en las acciones nacionales y regionales, favoreciendo la unidad, respetando la diversidad y promoviendo la construcción de espacios que incluyan la más amplia diversidad de voces, agendas y organizaciones, comprometidas con la profundización de la democracia, el desarrollo sustentable y la paz, la soberanía y la justicia entre los pueblos (CSA, 2016, p.38)



Cada individuo ha sido socializado y endoculturado, es decir, ha aprendido lo necesario para convivir en este sistema. Pero estos procesos, al igual que la construcción de la identidad, son generados de forma inconsciente y por tanto, muchas veces no nos percatamos que vivimos bajo códigos que nos han sido impuestos y que consideramos como naturales y normales, incluso deseables. Un ejemplo de ellos son los Micromachismos (mM), los cuales son comportamientos cotidianos "invisibles" de violencia y dominación por parte de hombres hacia mujeres, sobretudo en el ámbito de las relaciones de pareja. Por ejemplo, la no participación en las tareas domésticas, el control del dinero de la familia, desautorización (Bonino, s.f.)



LECTURA sugerida



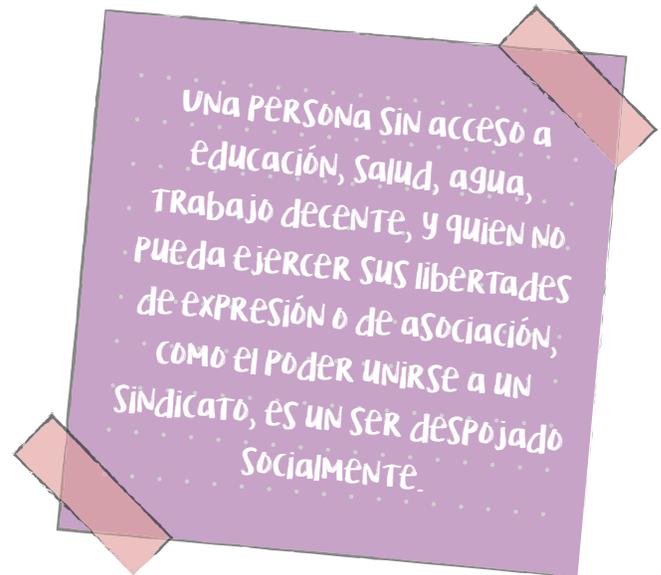
“La Declaración Universal de Derechos Humanos”. Revisar especialmente el art. 23
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

“Micromachismos: La violencia invisible en la pareja”

En 1989, la activista y abogada afroamericana **Kimberlé Crenshaw** se dio a la tarea de estudiar por qué algunos grupos humanos son más proclives a sufrir violencia y discriminación.

Sus estudios propusieron la teoría de la Interseccionalidad, la cual explica como en cada individuo conviven diferentes identidades (nacionalidad, etnia, clase, casta, religión, género, orientación sexual, discapacidad, edad). Estas categorías biológicas, sociales y culturales interaccionan en varios niveles. Por tanto,

la interseccionalidad, nos ayuda a comprender la base multidimensional sobre la cual ocurre la injusticia y la desigualdad social.



De igual manera, cada persona experimenta diferenciadamente según sus varias identidades (camisetas). Por ejemplo, la experiencia una mujer indígena guatemalteca de clase baja heterosexual es cualitativamente distinta a una mujer negra lesbiana del mismo país (Abdallah, 2017) (Symington, 2004).

Por lo tanto, se torna más que necesario nuevas oposiciones a este modelo. Nuevas y diferentes maneras de ser y estar en el mundo, así como de hacer las cosas, las cuales sean capaces de recodificar y reinterpretar las relaciones y nuestras emociones (Cano, 2017). Sobre estas alternativas conversaremos en el siguiente módulo.





CHAT 2

Nosotr@s pensamos que esto es...

Hemos creado una base de datos con las definiciones sobre Patriarcado y Capitalismo. Es momento de compartir.



Lee los aportes y comenta en el chat sobre lo siguiente:

Si no fueras terrícola ¿cómo te imaginarías el sistema imperante en la Tierra?
¿Cómo te identificas con las definiciones?
Desde tu experiencia
¿cómo sientes que te afecta el patriarcado?
Como joven, como persona trabajadora, como sindicalista ¿cómo afecta tu comunidad? ¿Tu país?

RECUERDA QUE NUESTROS CHATS SON INTERCAMBIO DE NUESTRAS EXPERIENCIAS. PIENSA QUE ESTAMOS CHARLANDO CON AMIGOS Y AMIGAS.



Caja de saberes 2.2

Corramos la voz: otro mundo es posible

En muchos de nuestros países, existe una idea errada, la cual es promovida por grupos de poder, sobre la ausencia de propuestas a los problemas sociales, por parte del movimiento sindical. No obstante, hay evidencia de lo contrario. Muchas organizaciones sindicales, desde sindicatos de base, pasando por federaciones, confederaciones y sindicatos globales son actualmente un referente político sindical.

Durante las décadas de 1980 y 1990, América Latina enfrentó regímenes autoritarios, acompañados de políticas neoliberales feroces. Muchos movimientos sociales fueron acumulando luchas de resistencia. Como resultado, en 2005 con la derrota del proyecto neoliberal conocido como ALCA, el movimiento sindical de las Américas reafirmó aún más su compromiso con estas luchas y con el desafío de aportar sustancialmente como actor sociopolítico en la construcción de otro mundo posible. Así:

En este escenario mundial, el conjunto del movimiento sindical de las Américas se volcó a la construcción de dos instrumentos de intervención y de transformación sociopolítica que constituyen avances frente al capitalismo predatorio y la hegemonía financiera: la formulación de la Plataforma Laboral de las Américas (PLA), lanzada en 2005 y la constitución de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), fundada en 2008 (CSA, PLADA. Resumen Ejecutivo, s.f. pg. 8).

Entonces llegó 2008 y la crisis mundial quebró los mitos del neoliberalismo en cuanto al crecimiento económico –crecer la torta para luego repartirla-. Se contrajeron las ganancias y se socializaron las pérdidas. Las desigualdades se mantuvieron, incluso se acentuaron, en especial las asociadas a género, raza y etnia (ídem).

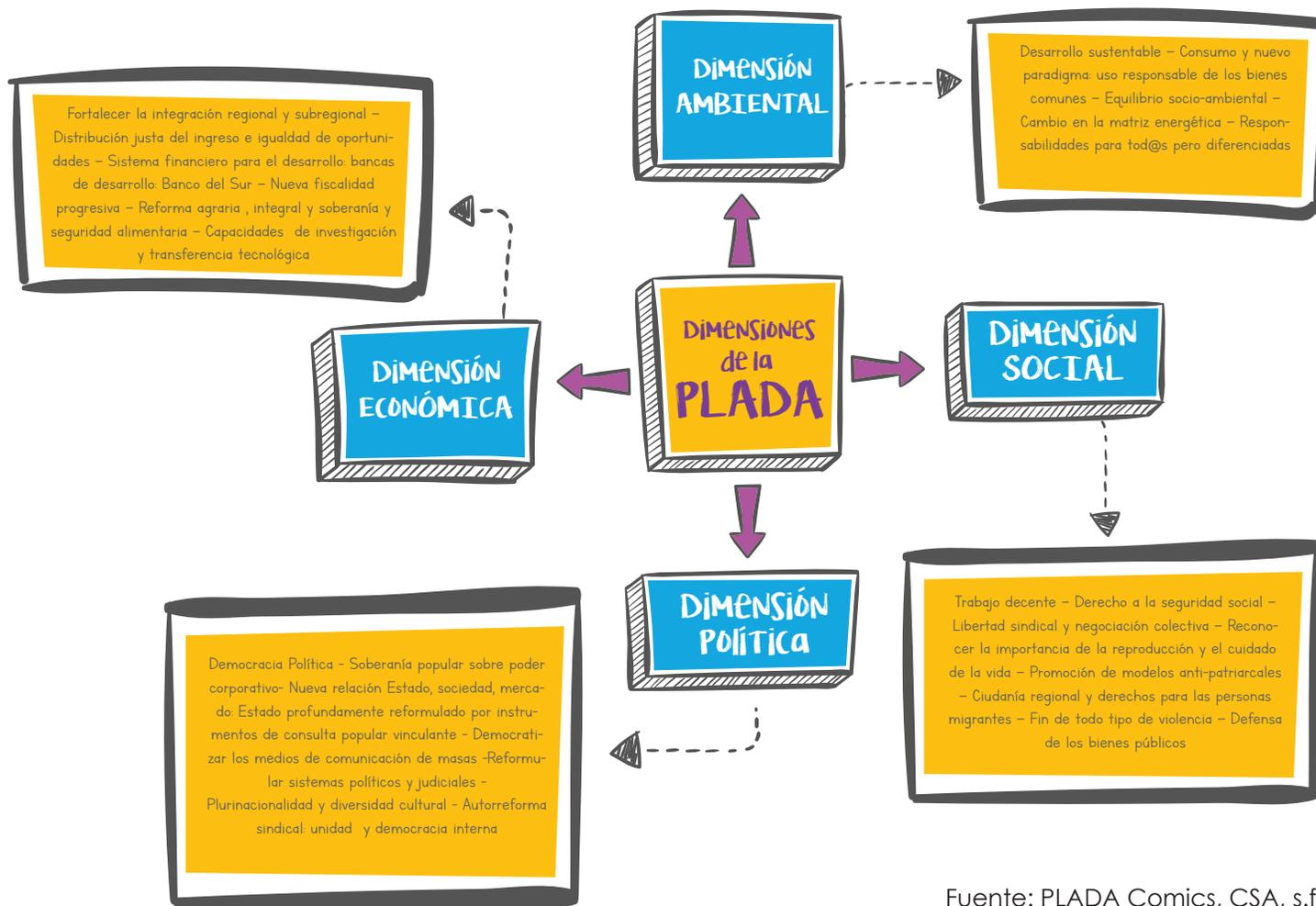
A partir de la reflexión y experiencias colectivas, la CSA elaboró la Plataforma de Desarrollo de las Américas.



Esta es una herramienta política y de lucha por la defensa no solo de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras, sino también plantea un cambio de paradigma en el modelo imperante, con participación de todo el sindicalismo y de los movimientos populares. Constituye una herramienta política y de lucha del sindicalismo de las Américas para la profundización de los derechos y la justicia (Ídem.)



Ante ello, nos congrega el convencimiento de que la salida a la crisis requiere una respuesta urgente y estructural, con la participación ineludible del sindicalismo, los movimientos de las y los trabajadores, así como de las diversas expresiones colectivas del campo popular: movimientos sociales, campesinos, ambientalistas, estudiantiles, feministas, de las juventudes y la niñez, de los Derechos Humanos, por la defensa de las víctimas de violencia, por la diversidad sexual, anti-represivos, de los pueblos originarios, productores de la economía social y solidaria, organizaciones por los derechos de migrantes, educadores y promotores del arte y la cultura, entre otros (CSA, PLADA, Resumen Ejecutivo, s.f., pg. 9).



Fuente: PLADA Comics, CSA, s.f.

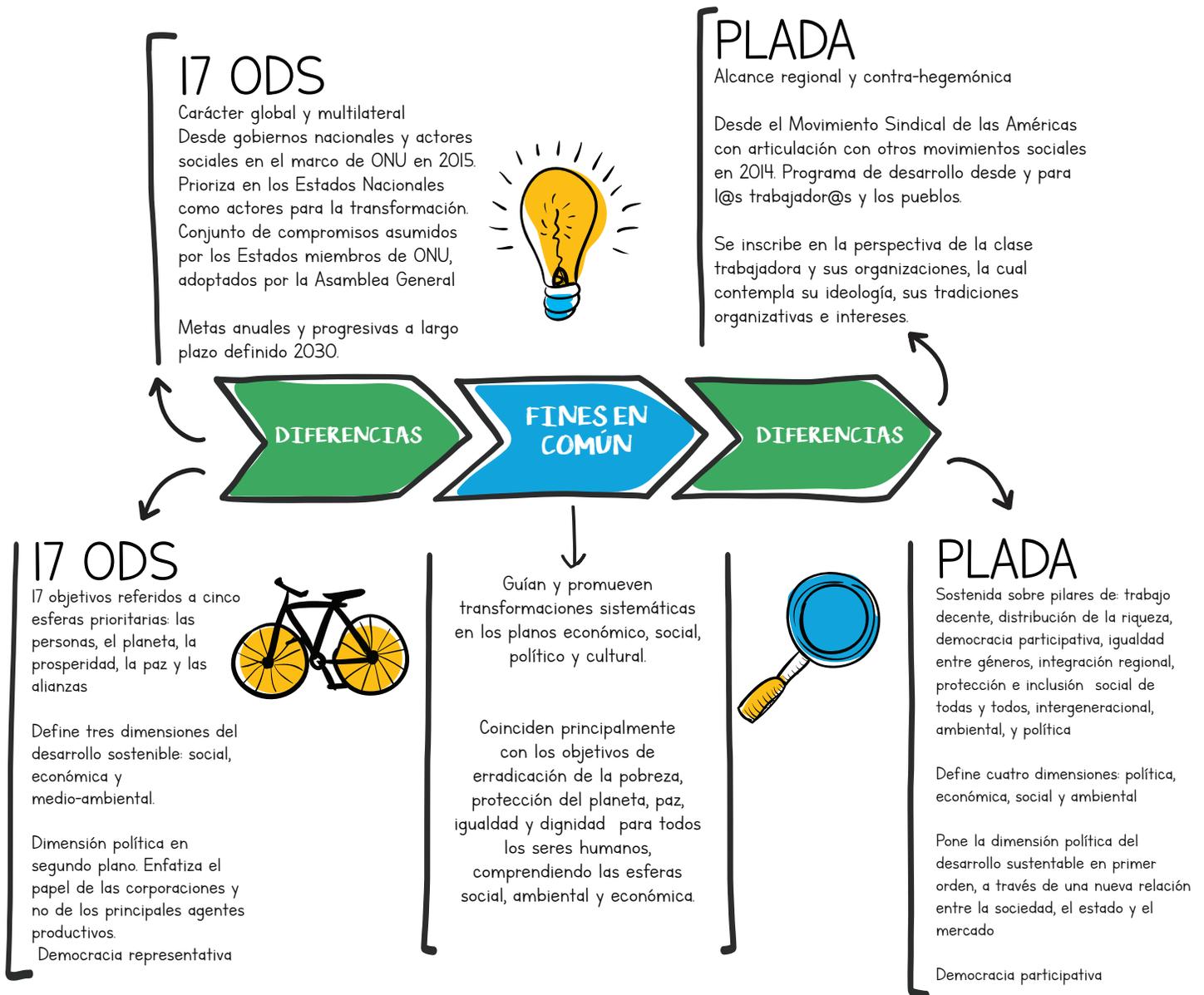
¿Esperanzador y necesario, verdad? Pues aunque parezca extraño, líderes mundiales coinciden con los sindicatos en la necesidad de implementar medidas urgentes para proteger el planeta, erradicar la pobreza y asegurar la prosperidad para tod@s. En 2015, adoptaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Son 17 objetivos, cada uno que metas y deben alcanzarse para el año 2030; de ahí el nombre Agenda 2030.



cliQuea SobRe LOS ODS Para una Lectura Completa

<http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>

¿Qué te parece si conocemos las diferencias y concordancias entre PLADA y los ODS? Así sabremos como jóvenes sindicalistas los enfoques, los alcances y las acciones que puedan servirnos de guía para la incidencia de nuestro movimiento hacia un modelo sustentable y equitativo.



Fuente: PLADA X AGENDA 2030 y PLADA. Plataforma de Desarrollo de las Américas, CSA, s.f.



cliqnea sobre el anterior cuadro comparativo para una lectura más profunda de las diferencias entre ambas propuestas

<http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=4581>

El movimiento sindical regional no puede permanecer al margen de las discusiones y negociaciones en torno a la Agenda 2030. Tiene la tarea de involucrarse y apropiarse de los ODS. Participar activamente y comprometerse con las políticas y procesos que definen las estrategias de desarrollo, aportando la perspectiva de las y los trabajadores, en alianza con movimientos sociales y gobiernos que persigan objetivos comunes. Es fundamental que los ODS sean asimilados en el discurso y en las prácticas del sindicalismo (PLADA X ODS 2030, CSA, s.f. pg. 6)



“Cinco datos escandalosos sobre la desigualdad extrema global y cómo combatirla”

<https://www.oxfam.org/es/iguales/cinco-datos-escandalosos-sobre-la-desigualdad-extrema-global-y-como-combatirla>

PLADA, Guía de Juventud (páginas 1 a 12)

<http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=130>



SEMILLERO 2

Juventudes y acción sindical- Acciones para la transformación

PRIMER PASO

Estudia los 2 insumos (video y tira cómica) abajo señalados.
Selecciona una dimensión de la PLADA y uno o dos ODS.

SEGUNDO PASO

Comparte en el foro:

Indica la importancia para la juventud de los aspectos que elegiste

Propone cómo desde el sindicalismo, incidir en acciones para su logro. Menciona acciones concretas.

El formato a utilizar es libre: un dibujo, una narración en video corto (mp4 máximo 3 minutos), una presentación Power Point (máximo 4 diapositivas) u otros que usted escoja.

INSUMOS:

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - qué son y cómo alcanzarlos

<https://www.youtube.com/watch?v=MCKH5xk8X-g>

PLADA, Comics. Versión ES

<http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=130>



MÓDULO TRES



DINAMIZADOR 3

Descubriendo nuevos terrenos



1 ¿Sabes cuál es la región del mundo donde hay más involucramiento en redes sociales?

R: Europa, Asia, América Latina, Medio Oriente

2 ¿Cuáles son las redes sociales que utilizas más frecuentemente? Puedes marcar 3

R: Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, Youtube, Correo electrónico, Skype, LinkedIn, Otr@: _____

3 ¿Consideras que es importante el buen manejo de la comunicación digital (plataformas virtuales, trabajo en red, Redes sociales) por parte de las organizaciones sindicales?

R: Si _____ No _____ Por qué

4 De 1 a 5, ¿en tu organización, qué tan importantes son las redes sociales e internet para la comunicación? Escala 5= muy importante 4=importante 3=algo importante 2=poco importante 1=nada importante

5 Menciona tres puntos de utilidad de una buena comunicación por parte de los sindicatos.

R: _____

6 ¿Cómo tomar las redes para activar a l@s jóvenes sindicalistas? Menciona tres acciones

R: _____



Caja de saberes 3.1 Sindicalismo en red



Hasta ahora hemos analizado la relevancia de reflexionar sobre nuestras habilidades y actitudes de liderazgo y su relación con el ejercicio de un liderazgo democrático como parte de la construcción de un nuevo sindicalismo promovido por la CSA. También hemos discutido sobre el agotamiento del modelo imperante, Neoliberalismo Patriarcal, el cual impide el ejercicio de estos liderazgos y fomenta la individualización, el consumismo y la acumulación. Un modelo que reproduce masculinidades hegemónicas y nacionalismos altamente tóxicos.

Toca ahora girar nuestra atención al terreno donde todo esto ocurre: su espacio y tiempo. El Neoliberalismo Patriarcal ha sido sumamente ingenioso en adueñarse y diseñar un ecosistema globalizador, donde cada persona juega un rol y en pocos casos es consciente de cuan limitado se encuentra. El fenómeno de **la Globalización tiene dos características que nos interesa resaltar en este módulo: la inmediatez y la conectividad, es decir, todo cambia constantemente y tod@s estamos ahí en todo momento. La WEB, las redes sociales, las apps nos permiten ser espectadores en este ecosistema de medios. Un nicho donde todo y tod@s informan.**



Incuestionablemente lo anterior nos presenta desafíos tecnológicos y comunicacionales como miembr@s de organizaciones sindicales y también en muchos casos, miembr@s de otras organizaciones sociales

El sociólogo español **MANUEL CASTELLS**, referente en el estudio de la Sociedad de la Información nos señala un aspecto a nuestro favor que no debemos olvidar.

El libre acceso a la información, la posibilidad de compartir y generar nuevos contenidos a partir de una red de sujetos interconectados en un entorno virtual común, que no ha podido ser totalmente controlado por los centros de poder es la esencia de esta herramienta, que para muchos podría

• **COMO JÓVENES LÍDERES SINDICALES DEBEMOS ACTIVAR LA ALARMA Y PASAR DEL MIRAR AL HACER.**

ser un aliado importante para el cambio social. (2009 citado en Henríquez, 2011, pg. 2)

Así, el movimiento sindical debe tomar el ecosistema virtual, debe asaltar las redes, y sacar el mayor provecho de ellas.

Construir alianzas inter-sindicales y con otros movimientos y organizaciones sindicales (Ver Recursos de Poder en el **GLOSARIO**, Módulo, específicamente: Poder social)



Construir un **Nuevo Sindicalismo**, interesado en promover alianzas estratégicas inter-sindicalmente y con otros actores sociales del sector productivo, del sector ambiental, estudiantil, movimientos feministas, entre otros.

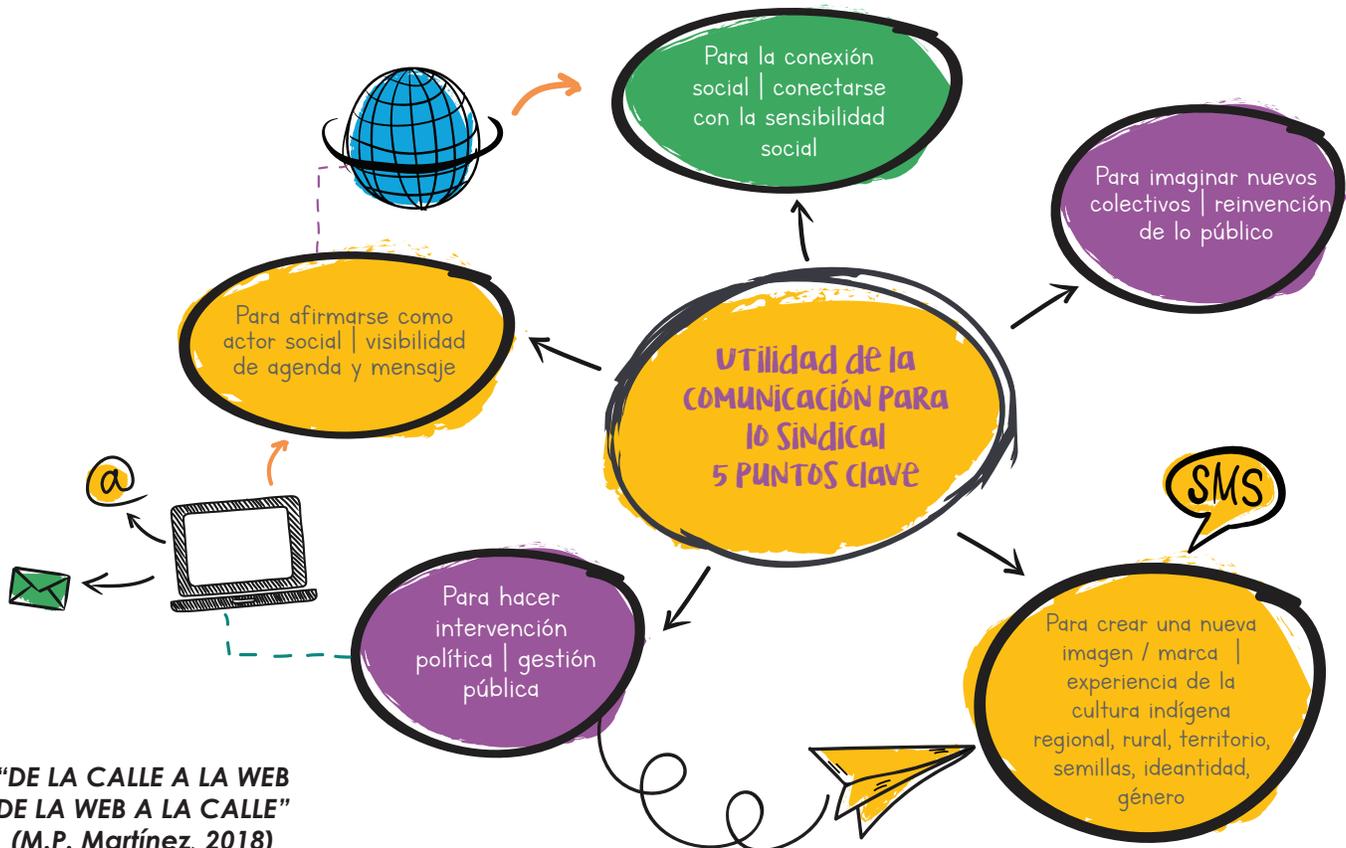
Por medio de la consolidación de nuestras redes podemos compartir información, lograr apoyo a nuestras luchas y estar conectados.

Y ya lográndolo Online, el trabajo Offline será más fácil. Abordaremos este tema en el próximo módulo.



DEBEMOS PREGUNTARNOS:

- ¿Qué queremos transmitir? (mensaje - concepto)
- ¿Dónde lo queremos transmitir? (contexto offline - online)
- ¿A quién queremos transmitirlo? (audiencia, emociones)
- ¿Cómo lo vamos a transmitir? (diseño, crear nuestra marca)



**“DE LA CALLE A LA WEB
DE LA WEB A LA CALLE”
(M.P. Martínez, 2018)**



Para la CSA es fundamental articular formas de organización y cooperación Norte-Sur, Sur-Sur o Triangular desde un enfoque de derechos humanos como por ejemplo desde la apropiación democrática (CSA, 2016, p. 36). En su Resolución 04 Cooperación para el Desarrollo Sustentable (3er Congreso) fue reafirmado el fortalecimiento de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) CSA-CSI “como un espacio fundamental de capacitación, intercambio de información y construcción de estrategias de incidencia sindical sobre las

políticas de desarrollo y cooperación a nivel nacional, regional y global (2016, p. 37).

Lo anterior se vuelve sumamente relevante al considerar los profundos y veloces cambios que acarrearán las reglas del juego del trabajo del futuro y del futuro del trabajo y que ameritan una transformación de las estructuras sindicales en relación con nuevas formas y espacios de organización y el fortalecimiento de las alianzas con otras organizaciones sindicales y otros movimientos sociales, como reafirmado en la Resolución 5 Alianzas Sociales (ibídem).

Asimismo, en la Resolución 16 Democratización de la Comunicación, la CSA reconoce la **comunicación como una herramienta estratégica** de gran peso en los espacios virtuales en disputa. Y por lo tanto la CSA toma como bandera de lucha la democratización de la comunicación y el acceso a la información como un derecho humano que los Estados deben garantizar:

La democratización de la comunicación, la difusión de la información y la libertad de expresión son condiciones para el ejercicio pleno de la ciudadanía y de la democracia para y por la clase trabajadora... Así, el movimiento sindical debe apoyar el fortalecimiento y la **creación de medios de comunicación públicos, comunitarios e independientes**, que contribuyan a la diversidad cultural, a la inclusión y la ampliación de derechos y exigimos el reconocimiento, promoción y garantías a estos medios para que sean espacios de ejercicio de ciudadanía, desarrollo social y garantía de la diversidad de actores en la propiedad mediática (CSA, 2016, p. 53)



Video Sugerido

“Que es SEO y Como Funciona Posicionamiento Google”

<https://www.youtube.com/watch?v=AavsQP3gPj4>



LECTURAS SUGERIDAS:

“La revolución no será twitteada” (Gladwell)

NETWORKING SINDICAL INICIATIVAS Y
ESTRATEGIAS USADAS POR LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES PARA AMPLIAR SUS REDES DE
CONTACTOS Y ALIANZAS, ASI COMO
DESARROLLAR OPORTUNIDADES
ESTRATEGICAS PARA SU
DESARROLLO ORGANIZACIONAL.





CHAT 3

Nuestras experiencias, nuestras luchas

Mira la siguiente campaña contra la discriminación y reflexiona sobre:
Tus emociones ¿A cuál emoción te apela? ¿Por qué te impactó?

Video <https://www.youtube.com/watch?v=D69hQ94YTHE>

PRIMER PASO

Piensa en tu país y en las siguientes situaciones. Comparte un párrafo corto que explique lo que pasó con cada una. Especifica la red social, lo que sucedió en la calle y los actores involucrad@s.

Son bienvenidas fotos o capturas de pantalla de la campaña.

1. Una experiencia de movilización o de campaña que haya surgido en las calles y luego haya pasado a la red.
2. Una experiencia de movilización o de campaña que haya surgido en la web y luego haya pasado a las calles.

SEGUNDO PASO

Entra de nuevo al chat y lee las campañas compartidas por tus compañer@s. Comenta alguna.



nuestros chats son intercambio de nuestras experiencias. Piensa que estamos charlando con amigas y amigos.



Caja de saberes 3.2

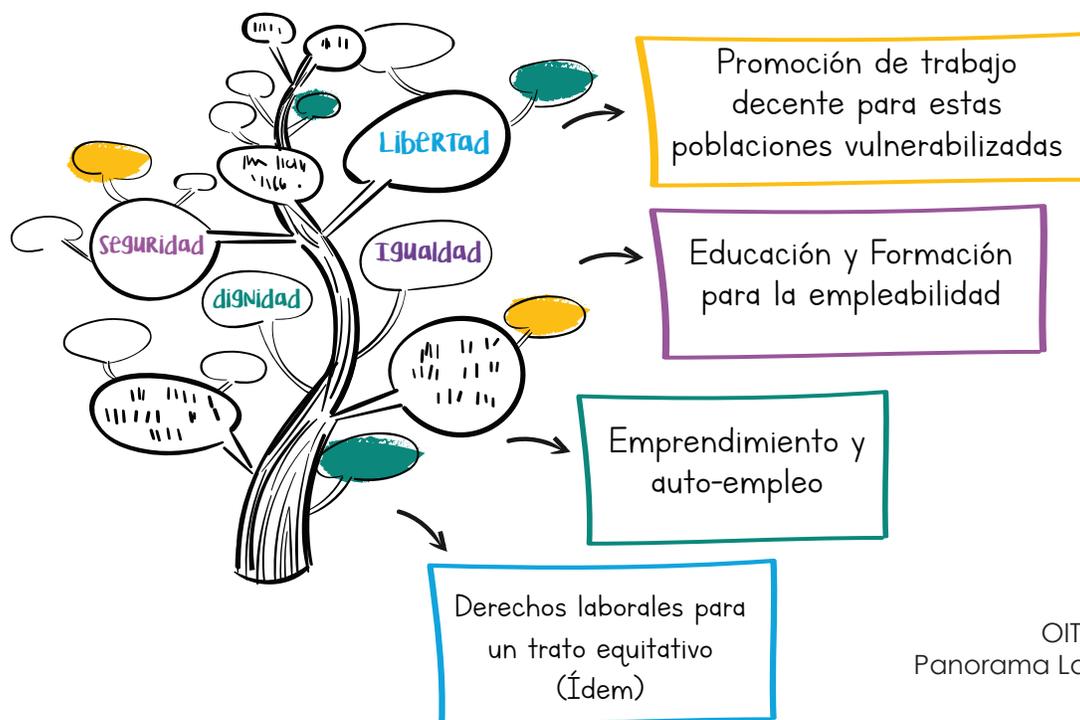
El trabajo del futuro: nuevos y complejos desafíos

Sin lugar a duda, otro aspecto que **la CSA** considera de gran relevancia dentro de este ecosistema globalizador son los grandes y acelerados cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo del trabajo. Las veloces, complejas y profundas transformaciones que se dan en las relaciones y formas de trabajo afectan a tod@s. Claro, que **la afectación del futuro del trabajo, o más bien, del trabajo del futuro como CSA lo concibe, se está y se va a dar de forma diferenciada. Debemos recordar lo aprendido en el MÓDULO UNO sobre identidades e interseccionalidad.** Una persona trabajadora de una fábrica será afectada de forma diferente a otra persona que trabaja como maestro en zona rural. Asimismo, estos cambios conllevarán a cambios en las tareas laborales y los campos de trabajo; nuevos requerimientos, nuevas necesidades, nuevas habilidades, nuevas carreras, nuevos y diferentes puestos de trabajo.

Resulta necesario traer a colación datos sobre dinámica laboral en la ALC y especialmente sobre el empleo juvenil

Observemos detenidamente estas dos infografías elaboradas por la OIT y prestemos atención a algunos datos (ver infografías en Anexos)

Como bien se nota en estos datos, el desempleo y la informalidad afecta mayormente a las mujeres y a las personas jóvenes. Es imperativo trabajar en políticas públicas en áreas de:



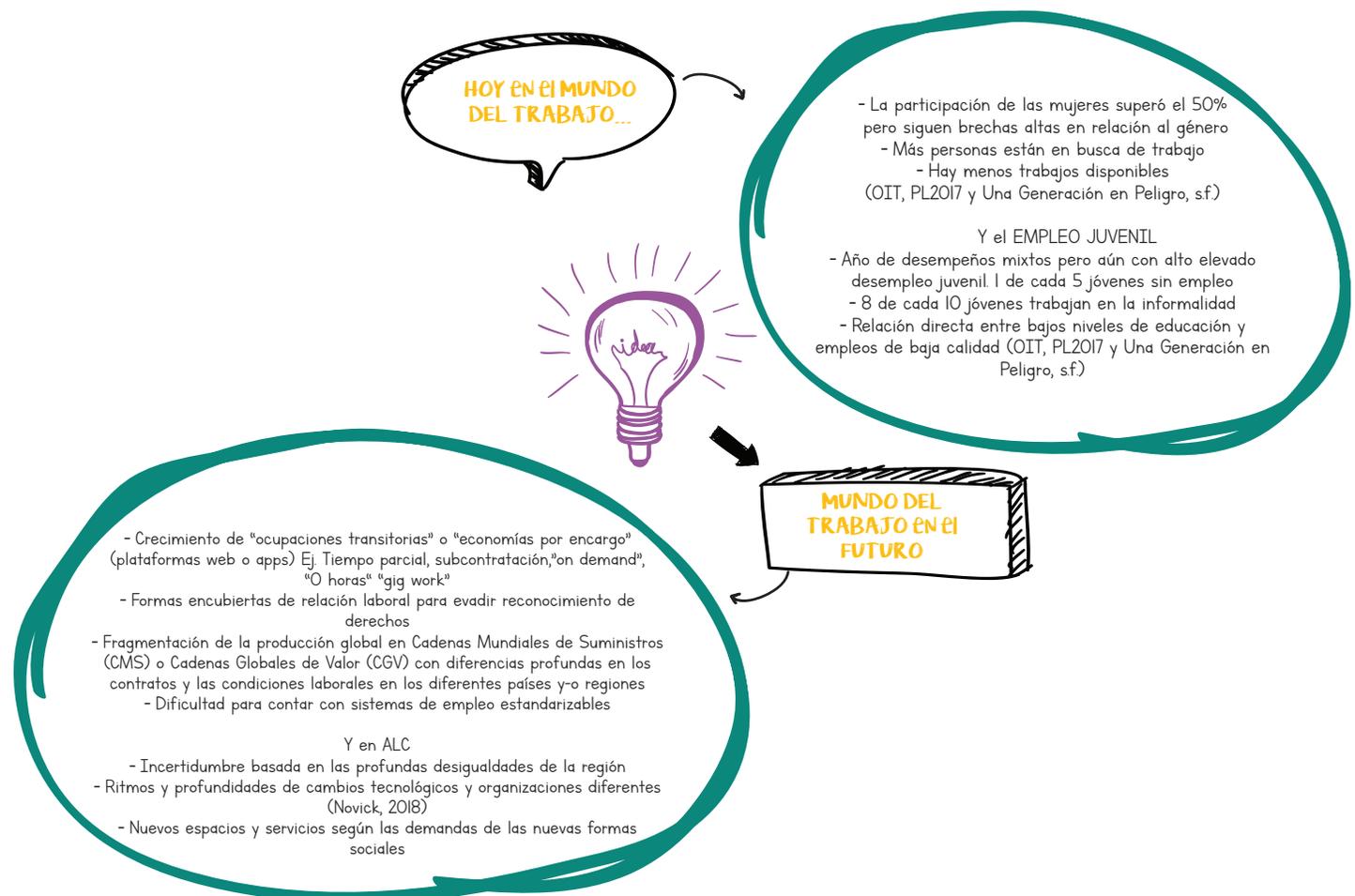
Asimismo, es necesario reconocer las diferentes discusiones mediáticas, académicas y políticas en torno al Trabajo del Futuro. El movimiento sindical debe posicionarse a la cabeza del debate; y junto a él, la Juventud Trabajadora debe desarrollar su posición política ante este fenómeno global que afectará nuestra región directamente; proponer, basado en la naturaleza del trabajo decente, mecanismos para evitar pérdidas de empleos, precarización laboral y otras afectaciones en los sistemas de protección social.

La ECONOMÍA deberá CREAR
600 MILLONES de EMPLEOS
PRODUCTIVOS DURANTE LA
PRÓXIMA DÉCADA (ÍDEM)
NOSOTROS COMO JÓVENES
SINDICALISTAS DEBEMOS
DEMANDAR SOBRE LA CALIDAD
de ESTOS TRABAJOS (Trabajo
Decente)

Pero también como juventud le corresponde incursionar, reinventar y proponer posibilidades de iniciativas en el mercado laboral a saber, microemprendimientos, economía social y solidaria, novedosos servicios y profesiones relacionadas con

diseño, arte, educación, recursos humanos, redes de cuidado, entre otros; espacios donde los seres humanos son difícilmente reemplazables.

ESO SÍ, relaciones laborales siempre en el marco del TRABAJO DECENTE





“Si bien la tecnificación de las máquinas y la automatización amenazan puestos de trabajo, en CSA reconocemos que es acertada la preocupación y tomar precauciones, los empleos basados en cuidados, emociones y experiencias siguen siendo esencia constitutiva y única de los seres human@s, de las personas trabajadoras”

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. El mundo del trabajo experimenta un importante proceso de cambio. Son diversas las fuerzas que lo están transformando, desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático hasta la evolución de la producción y el empleo, por nombrar algunas. La OIT necesita comprender estos desafíos y aportar respuestas eficaces para poder impulsar su mandato a favor de la justicia social. Por este motivo, el Director General de la OIT, Guy Ryder, lanzó “La iniciativa relativa al futuro del trabajo” y creó una unidad específica en la Oficina (OIT, s.f.)

Por tanto, al analizar los contextos del panorama actual y el futuro en relación al Mercado Laboral, reconocemos que existen enormes desafíos para las juventudes del mundo y del continente en específico. Sin embargo, si las organizaciones sindicales inician la reflexión y la articulación de acciones y de alianzas con otros sectores productivos pueden desde ya ir desdibujando lo gris de este futuro y construcción en este nuevo campo de juego un tanto adverso, nuevas reglas, tácticas y estrategias que minimicen los efectos negativos del feroz y acelerado cambio tecnológico.

El Sindicalismo del futuro

solo será si es más participativo, proactivo como adaptable, que reacciona acorde a las condiciones del entorno, acorde a las necesidades de las juventudes, las mujeres y los que están en desigualdad, que represente verdaderamente a tod@s l@s trabajador@s, no solo a l@s que se logran sindicalizar.



VIDEO SUGERIDO

“¿Cómo asegurarnos un futuro del trabajo que sea mejor para todos? (OIT)

<https://www.youtube.com/watch?v=5JfZbq5Sdqo>

“The Future of Work Centenary Initiative” (OIT)

https://www.youtube.com/watch?time_continue=12&v=3ZOSW9Sj2YU



LECTURAS SUGERIDAS

“El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión” (Novick)

Notas informativas sobre el futuro del trabajo

<https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-es/index.htm>

“El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”



SEMILLERO 3

Sindicalismo del Futuro

PRIMER PASO

Responde a la siguiente pregunta:

A partir del concepto de **Networking Sindical** reflexiona y comenta sobre lo siguiente ¿cuáles iniciativas podemos emprender para construir un sindicalismo en red? Por ejemplo para lograr alianzas y mantenerlas, para compartir ideas y adaptarlas a nuestro entorno, para contribuir a campañas globales desde lo local, para coincidir agendas con otros actores sociales. Menciona un par de ejemplos. Ingresa de nuevo al foro, lee los aportes compartidos y comenta alguno que llamara tu atención.

SEGUNDO PASO

1 Mira el siguiente video:

“Recursos de Poder ¿Cuáles alternativas estratégicas tienen los sindicatos para (re-)tomar poder?”

<https://www.youtube.com>

[watch?v=5KSjHIKQE6s&index=3&list=PLKCDf8HUSrazUT9UsLhA3WUNanIDncf8i](https://www.youtube.com/watch?v=5KSjHIKQE6s&index=3&list=PLKCDf8HUSrazUT9UsLhA3WUNanIDncf8i)



2 Revisa también el término **Recursos de Poder** en el glosario de este módulo.

3 Mira los siguientes videos sobre acciones sindicales llevadas a cabo. Reflexiona sobre: ¿Cuáles son las características del conflicto? Actores sindicales, contrapartes empresariales y ¿Cuáles son las características de la acción sindical? Estrategia: coordinación de actores, movilización, actividades de difusión pública y principales aprendizajes
Tumtis Turquía <https://www.youtube.com/watch?v=P2oMwcJ70vM>
Starbucks Chile I <https://www.youtube.com/watch?v=rkAPEGnsQps>
Starbucks Chile II <https://www.youtube.com/watch?v=ktc8nOXX15c>

4 Piensa en tu sindicato, en problemas que enfrenta, ¿qué iniciativa propones para generar un sindicalismo en red? ¿para apelar a las emociones y lograr Poder Social? ¿qué medios, recursos usarías? Comparte en el foro tus ideas

Un dibujo, una narración en video corto (mp4 máximo 3 minutos), una presentación Power Point (máximo 4 diapositivas), incluso piensa en entorno virtual: alguna red social (WhatsApp, FB, Instagram, Twitter, etc.) otros que vos escojás.

En caso de que ya hayas participado de una campaña así en tu sindicato, entonces compártela y comenta en el foro.

**EL FORMATO A
UTILIZAR EN EL
PUNTO 4 ES LIBRE**



organizar
sistematizar

MÓDULO CUATRO

practicar

estrategias





DINAMIZADOR 4

El trabajo en equipo



MIRA EL SIGUIENTE VIDEO

<https://www.youtube.com/watch?v=qvF3jfSWq8A>



1. ¿Qué emociones te genera el video? Descríbelas
2. ¿Qué es para vos el trabajo colaborativo? Y ¿cómo lo relacionas con tu rol como sindicalista?
3. ¿Se comportan las personas a tu alrededor, en tu sindicato como estos equipos de animales? Comparte alguna experiencia.



Caja de saberes 4

El ABC de un plan de acción

Esta caja de saberes se propone definir las etapas y pasos a seguir de un Plan de acción u Hoja de ruta. El éxito de cualquier proyecto personal y organizacional, cualquier iniciativa o resolución de problemáticas yace en la planificación:

"DECIDIR HOY LO QUE SE HARÁ EN EL FUTURO..., ES DECIR, HOY DÓNDE QUEREMOS ESTAR MAÑANA Y CÓMO LLEGAREMOS".

Una hoja de ruta puede ser a corto, mediano o largo plazo.

Planificar implica fijar un objetivo(s) en común, en el caso de una organización, definir las acciones requeridas para alcanzarlo. También deben fijarse plazos, tareas y responsables. Es en sí un PROCESO ORDENADO, SISTEMÁTICO Y SECUENCIAL DE TOMA DE DECISIONES. (ACTRAV-OIT, s.f.)

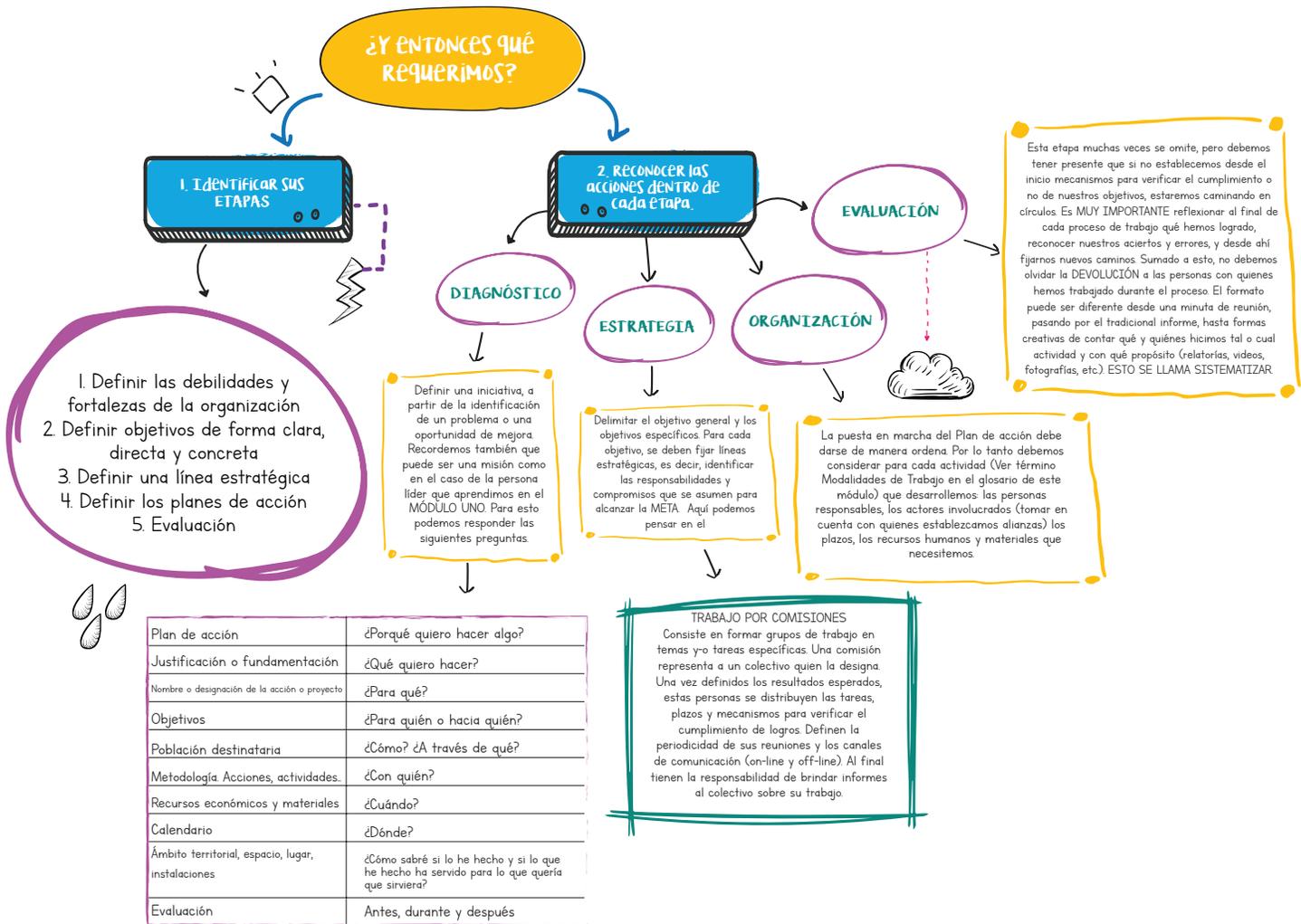


TIP PARA COMISIONES.

El Worknetting propicia la colaboración y la co-creación de proyectos, la organización de actividades y el intercambio de experiencias. Es decir procurar formar COMISIONES CON EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS. Personas con experiencias y perspectivas diferentes cuyos aportes ENRIQUECEN el proceso de trabajo.

LOS INDICADORES son características precisas, observables y medibles para mostrar los cambios y progresos que se generan para medir el logro de un resultado, es decir, para saber si cumplimos nuestros objetivos. Ejemplo: pensemos en este curso. Algunos indicadores pueden ser: número de estudiantes capacidad @s, porcentaje de participación en los foros, cantidad de Semilleros enviados para revisión, entre otros.

LA SISTEMATIZACIÓN es una manera de agradecer a las personas involucradas en procesos de trabajo o actividades puntuales su participación activa. A eso también le llamamos más coloquialmente DEVOLUCIÓN de insumos, procesos y compromisos llevados a cabo por quienes participaron. Más que un registro es un COMPARTIR.



Todo lo anterior tiene aún más impacto si lo trabajamos colaborativamente. Distribuyéndonos las tareas, compartiendo ideas, apoyándonos y superando desafíos hacia el logro de METAS



LECTURA sugerida

“La creación de equipos: La clave del worknetting”

<http://webworknetting.com/la-creacion-de-equipos-la-clave-del-worknetting>

“Indicadores”

<http://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html>



CHAT 4

Me pasó una vez...

Reflexiona sobre alguna experiencia que hayas tenido organizando o apoyando la organización de alguna modalidad de trabajo en tu sindicato o en otro espacio de tu vida (reunión, taller, seminario, conferencia, foro) Puedes referirte al glosario de este módulo para una definición de cada modalidad de trabajo. Comparte en este espacio con tus compañer@s:

1. ¿Cómo te sentiste? Puedes recordar las emociones
2. ¿cómo te organizaste o cómo lo hizo el equipo?
3. ¿Por cuáles medios convocaron a las personas? Redes sociales, afiches, etc.
4. ¿Cómo valoras la experiencia? ¿Puedes pensar en lo que aprendiste de esta experiencia? En el nivel personal y de tu sindicato



RECUERDA QUE NUESTROS CHATS SON INTERCAMBIO DE NUESTRAS EXPERIENCIAS. PIENSA QUE ESTAMOS CHARLANDO CON AMIGS@S.



SEMILLERO 4

Manos a la obra

PRIMER PASO.

Identifica entre los contenidos desarrollados en este curso cuáles han sido de más interés y son más cercanos con la situación actual de tu sindicato.

Reflexiona sobre

- 1 Lo que ya se hace, entonces cómo reforzarlo, mejorarlo o
- 2 Lo que te gustaría fuera la realidad y cómo este curso te permite contribuir a ese cambio.

SEGUNDO PASO.

Ahora elige uno o dos contenidos, piensa y decide cómo vas a compartirlo en tu organización base.

¿Harás un informe del curso? Dónde, cuándo y a quién lo vas a presentar

¿Consideras que debes compartir el material del curso? Por qué y cómo lo harás

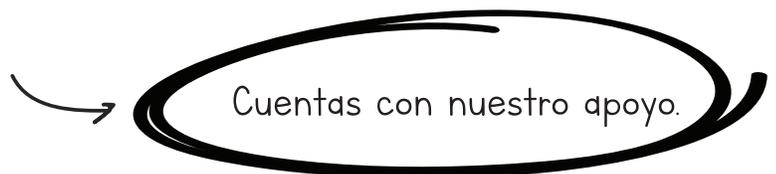
¿Cómo utilizarás tú los materiales del curso? ¿Qué acciones vas a tomar al concluirlo?



TERCER PASO.

Una vez ordenadas tus reflexiones. Utiliza el siguiente modelo de Acción Formativa, el cual te será de gran utilidad. Compártelo en el foro y espera recibir retroalimentación. Tú también ingresa luego al foro y retroalimenta el trabajo de al menos dos compañer@s.

+Plus Paso. Planea una DEVOLUCIÓN con tu organización. Comparte tu iniciativa con otras personas de tu organización para valorar su pertinencia y lograr si es posible poner en marcha tu ejercicio de RÉPLICA Y COMPARTIR. Ánimo.





A MODO DE CIERRE

A parte de establecer nuestra hoja de ruta de acción y utilizar todos los recursos y otros disponibles para organizar nuestro trabajo como Juventud Sindical, resulta imperativo ante el difícil contexto socioeconómico y político del Neoliberalismo Patriarcal, que el movimiento sindical se reestructure y reforme. Un nuevo sindicalismo es necesario. Cada organización, en su trabajo local, en su trabajo regional, los sindicatos globales deben repensarse y reinventarse. Nuevas formas de hacer sindicalismo.



Como resultado del trabajo de reflexión y planificación política-organizacional, la CSA aprobó un Programa de Acción en su congreso fundador y estableció entre uno de sus ejes la “Autorreforma Sindical”:

El Congreso encomendó a la CSA y a sus afiliadas a que se “comprometan a una profunda reestructuración y reforma del movimiento sindical, se requiere una revisión de las estructuras para que se adecuen a los principios y a los objetivos de la lucha, permitiendo una mayor cobertura, expresión de la diversidad...toda exclusión y discriminación deben ser eliminadas...los problemas e intereses de los nuevos sectores deben ser temas de interés sindical ...en especial, la Autorreforma debe posibilitar la inclusión de los nuevos sujetos en la organización sindical... la organización entera debe estructurarse y dar facilidades reales para su incorporación y participación activas”. En este marco, se destaca como un elemento clave el componente referido a los jóvenes y mujeres trabajadoras (Báez, 2010, p.1)

En la Resolución 11 Organización Sindical y Autorreforma (3er Congreso), la CSA ratifica el poder transformador de la Autorreforma Sindical y de la relevancia de trabajar a partir de estrategias de acción, las cuales tienen su fundamento en la planificación de hojas de rutas. Organizativamente el movimiento sindical debe reconfigurarse dando prioridad a la organización, acción y formación de y con mujeres y jóvenes y otros grupos vulnerabilizados como personas trabajadoras tercerizadas, migrantes, de zonas francas, pensionadas, personas sexualmente diversas, entre otros. Y esto se plantea hacerlo desde **“la democracia, la PARTICIPACIÓN, la TRANSPARENCIA, la REPRESENTATIVIDAD”** (CSA, 2016, p. 45)

La prioridad es aumentar la afiliación y con esto aumentar el Poder Asociativo de las organizaciones sindicales:

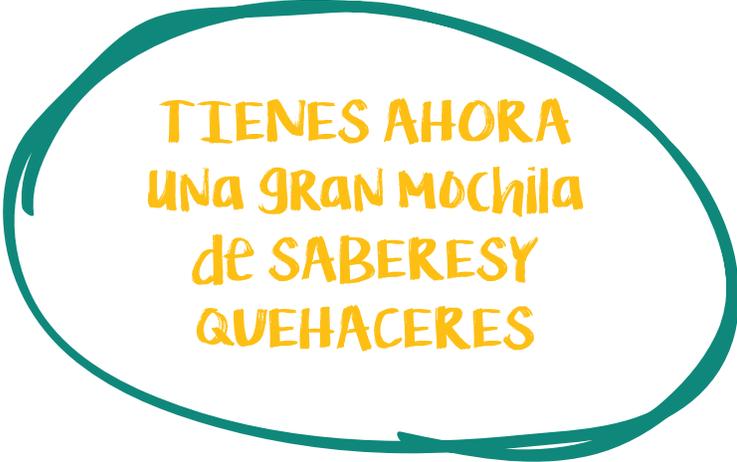
La sindicalización es la prioridad más importante para aumentar nuestro poder e influir en el cambio. A tal fin, la CSA continuará trabajando con la Academia Global de Organizadores de la CSI, para desarrollar las habilidades de las/os organizadoras/es con un número cada

vez mayor de afiliadas comprometidos en aumentar su membresía, respondiendo a la realidad y particularidad de nuestros países (CSA, 2016, p. 46)

Así, el curso que acabas de finalizar implica esa Autorreforma. Una perspectiva diferente de combinar contenidos y ejercicios prácticos. Un aprender haciendo. Más aún, la posibilidad de comunicar y trabajar en red, colaborativamente. Nuevas formas de estructurar el hacer de cada día. Nuevas maneras de innovar en espacios virtuales y físicos. Todo esto nos permite reconfigurar nuestros conocimientos, contrastarlos y construir nuevos saberes, los cuales ahora se convierten en un desafío. El desafío de ser agentes multiplicadores.



NUESTRO EQUIPO TE
FELICITA Y TE INVITA A
AUTORREFORMAR TAMBIÉN
TU TRABAJO COMO JOVEN
LÍDER SINDICAL.



TIENES AHORA
UNA GRAN MOCHILA
DE SABERES Y
QUEHACERES

ACRÓNIMOS

ALCA	Área de Libre Comercio de las Américas
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
IFSI	Instituto de Cooperación Sindical Internacional
FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
PLADA	Plataforma de Desarrollo de las Américas
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
NTICS	Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



GLOSARIO

MÓDULO UNO

DIVERSIDAD:

Variedad de rasgos, elementos o personas que distinguen de otras. Denota todas aquellas características que marcan una pluralidad dentro de los grupos. Existen muchos tipos de diversidad en relación con aspectos distintivos, entre ellas la diversidad cultural, étnica, biológica, lingüística, sexual, religiosa, funcional (capacidades diferentes: corporales y/o cognitivas), etc. El reconocimiento y respeto de estas diferencias es un derecho humano fundamental, así como su defensa representa un factor de desarrollo.

DIVERSIDAD CULTURAL:

Concepto que engloba la pluralidad de identidades y formas en que se manifiestan las culturas de grupos y sociedades, así como la interacción armoniosa entre sí. Es necesaria ya que es fuente de intercambios, innovación y creatividad. Además, constituye una gran fuente de riqueza pues favorece oportunidades de crecimiento personal y colectivo.

EQUIDAD VS. IGUALDAD:

La igualdad es tratar a todo el mundo de forma igual, sin reconocer las diferencias; está reconocida en la ley, pero para verdaderamente llegar a ella hay que pasar por la equidad.

La equidad es tratar a las personas diferentes en forma diferente, de acuerdo con su condición y su momento, más que por las reglas rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

Una verdadera equidad significa la aceptación y la valoración igualitaria de las diferencias entre hombres y mujeres y los distintos roles que desempeñan en la sociedad. Por ejemplo, comprar motocicletas más pequeñas para que las policías mujeres puedan maniobrar, porque por lo general son más chicas y pesan menos que los hombres.



GÉNERO:

Son los comportamientos, actividades y roles socialmente construidos que desde la infancia nos han sido asignados como apropiados para hombres y mujeres. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o en un hombre, lo cual implica que las oportunidades están fuertemente asociadas con ser hombre o mujer. Son pautas específicas a la época y son cambiantes.

IDENTIDAD:

Conjunto de rasgos o atributos propios de una persona o de un grupo y que les caracterizan frente a otras personas. También hace referencia a la conciencia que tiene una persona respecto a sí misma en relación con las demás. Cada persona se compone de muchos tipos de identidades, entre ellas su identidad sexual, cultural, etaria y política.

INCLUSIÓN:

Noción basada en el principio de integrar a todas las personas sin excepción, con el objetivo de favorecer el ejercicio de sus derechos, participación, acceso a oportunidades y su contribución en los procesos que conforman la sociedad. Supone un posicionamiento político y conciencia social.

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:

Se caracteriza por ser participativo, activo, consultivo y orientador. Toma en cuenta los puntos de vista de las demás personas y comparte la toma de decisiones con ellas. Tiene un claro sentido de responsabilidad, compromiso personal y alta moralidad en el abordaje de los procesos que lidera. Genera compromiso y satisfacción en sus compañer@s. Por ello, es un(a) líder(esa) influyente en los miembr@s, estimulador(a) para la consecución de metas, buen(a) guía, gran oyente y respetuoso(a) en el trato hacia todas las personas.

MÓDULO DOS

CaPiTal:

Es un sistema de control social basado en relaciones marcadas por la dominación y explotación de las personas con miras a la acumulación de riqueza. De esencia subyugadora, este orden totalitario y orgánico abarca mucho más que lo meramente económico. Se reproduce en todos los ámbitos de la vida, con el fin de maximizar ganancias, para ello impone condiciones bajo las cuales la producción de capital (acumular riqueza) está por encima de la satisfacción de las necesidades e incluso de los derechos de las personas.

CaPiTaliSMo:

El capitalismo es la fase más madura del capital. Para constituirse en un modo de control social, el capital pasó por un proceso histórico de desarrollo partiendo de sus formas embrionarias hasta llegar al capitalismo, momento en el que la producción de mercancías invade y domina todos los ámbitos.

Enfoque de derechos: se refiere a la incorporación de los derechos humanos en las propuestas programáticas a desarrollar. Constituye un marco conceptual basado en instrumentos internacionales y que busca promover y proteger los derechos humanos. Persigue dos objetivos principales: 1) el empoderamiento de las personas para que ejerzan

sus derechos y 2) el fortalecimiento, participación y compromiso del estado para que cumpla sus obligaciones como garante de los derechos humanos.

ENFOQUE de GÉNERO:

Estrategia para implementar mayor equidad para las mujeres y niñas. Incorpora las preocupaciones y experiencias de las mujeres en el desarrollo de políticas y programas, con miras al beneficio equitativo para todos y todas. Supone un abordaje específico de las necesidades diferenciales de mujeres y hombres, dado que están mediadas por las relaciones de poder y las discriminaciones de género. Este enfoque demanda corregir supuestos de neutralidad de género en la teoría y la praxis.

INTERSECCIONALIDAD:

Es un paradigma o herramienta de análisis que da cuenta de la complejidad de la discriminación. Se refiere a la convergencia de factores relativos a las identidades de las personas y que potencian un trato desigual (etnia, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, clase, estatus migratorio, etc.). Así, la vivencia de una mujer negra latinoamericana es diferente a la de una mujer blanca, o indígena, o migrante irregular en esa misma región.

ODS:

Los objetivos de desarrollo sostenible surgieron en el 2015 fruto del acuerdo entre los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Se trata de una estrategia de desarrollo sostenible compuesta de 17 objetivos globales desglosados en 169 metas específicas que deben alcanzarse para el 2030. Su fin es responder a las necesidades de las personas más desfavorecidas, erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas.

PaTRiARcAdo:

Es un sistema de relaciones sociales que se alimenta de la distribución desigual del poder y se estructura en torno al principio de dominación de los hombres sobre las mujeres y, por consiguiente, la subordinación de éstas frente a aquellos. Es la estructura de dominación más antigua y arraigada, reproducida individual y socialmente a través de instituciones como la familia, la iglesia y el estado.

PLADA:

La Plataforma de Desarrollo de las Américas es una estrategia alternativa de desarrollo sustentable construida desde el movimiento de las y los trabajadores. Es una herramienta política y de lucha del sindicalismo para la profundización de los derechos y la justicia. Se estructura en 4 dimensiones: política, económica, social y ambiental que, entre otros, fomentan una nueva relación entre la sociedad, el estado y el mercado, en la cual los sindicatos son reconocidos como instrumentos democráticos y actores clave para el desarrollo.

Salud REPRODUCTIVA:

Se refiere a la posibilidad de vivir una sexualidad responsable, satisfactoria y segura. Implica la libertad de decidir si se desea tener hij@s o no, cuántos y cuando se desee. Supone la posibilidad de elegir métodos de control de la fertilidad seguros, eficaces y asequibles; favorecer el acceso a servicios de salud apropiados que brinden a las mujeres; un seguimiento adecuado durante su embarazo y que posibilite a las parejas e individu@s tener hijas e hijos san@s.

Salud Sexual:

Se refiere al bienestar físico, mental y social en cuanto a la sexualidad. Engloba las identidades sexuales, los roles de género, el placer, la reproducción y la orientación sexual, así como dimensiones de vivencia y expresión como fantasías, creencias, deseos, actitudes, prácticas y relaciones interpersonales. Comprende un enfoque positivo y respetuoso de la sexualidad y de las relaciones sexuales. Posibilita experiencias sexuales placenteras y seguras, libres de coacción, discriminación y violencia.

Trabajo decente:

Es un buen trabajo o empleo digno en este mundo globalizado, es decir, uno que permita el acceso a derechos humanos fundamentales como educación, salud, vivienda, alimentación; que desarrolle las capacidades del individuo con respeto de los principios y derechos laborales fundamentales; que devengue un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo; que incluya el diálogo social y el tripartismo. Lo constituyen 4 componentes: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social.



VIOLENTAR:

Refiere a las acciones y políticas tanto individuales como colectivas que irrespetan y/o vulnerabilizan a personas. Producen y acentúan relaciones de poder sumamente desiguales. Por ejemplo, el Neoliberalismo Patriarcal violenta a personas con orientaciones sexuales distintas a las hegemónicas (heterosexuales), a poblaciones indígenas, a personas migrantes irregulares y promueve la supremacía de hombres sobre mujeres. Esto constituye un irrespeto a los DDHH fundamentales.

MÓDULO TRES

Cadenas Mundiales de Suministro (CMS) o Cadenas Globales de Valor (CGV):

Describe la fragmentación de las diferentes tareas que forman parte del proceso de producción global, y que son realizadas en diferentes países.

CIBERACTIVISMO O CLIC ACTIVISMO:

Es una forma de activismo que ocurre en espacios virtuales, especialmente en las redes sociales. Hacen uso de las NTICS como herramientas de participación y organización política. Usualmente son utilizadas por personas jóvenes.

CONTRATOS "O HORAS":

Es una nueva modalidad de contratación donde no se acuerda un número de horas de trabajo mínimas, es decir, l@s trabajador@s deben estar siempre disponibles pero solo les pagan cuando son utilizados.

FUTURO DEL TRABAJO:

Refiere al acelerado proceso de cambio y múltiples transformaciones que ocurren en el mundo del trabajo producto de los avances tecnológicos, el impacto del clima, la dinámica de las cadenas mundiales de suministro, los cambios en la producción y las nuevas formas de empleo o modalidades de contratación.

GIG WORK U ON DEMAND:

Es un tipo de empleo temporal, donde las empresas trabajan con trabajador@s por periodos cortos de tiempo.

Globalización:

Proceso histórico fruto de la consolidación del capitalismo, caracterizado por la homogenización mundial de la dimensión política, económica, social, cultural y tecnológica. Se sustenta sobre principios ideológicos, por lo que implica contradicciones propias del capital, por ejemplo, Estados promotores de la globalización que promueven la

apertura de fronteras económicas para la circulación desregulada del mercado, mientras criminalizan la libre circulación de personas al migrar.

NETWORKING SINDICAL:

Iniciativas y estrategias usadas por las organizaciones sindicales para ampliar sus redes de contactos y alianzas, así como desarrollar oportunidades estratégicas para su desarrollo organizacional.

RECURSOS DE PODER:

Es un enfoque conceptual aplicado a la práctica sindical, el cual propone identificar las capacidades con que cuentan las organizaciones sindicales y así elegir estrategias exitosas de transformación para alcanzar sus objetivos. Son 4: Poder estructural, Poder institucional, Poder asociativo y Poder social.



Dale clic a la imagen para descargarla



REPRESENTACIÓN:

Es el “estar presente” por otra persona o un grupo de personas, cuando l@s interesad@s no pueden asistir. Por ejemplo, una abogada litigando en un juicio por los intereses de cinco mil trabajadores. Es decir, la representación puede ser de uno a uno o de uno a muchos.

REPRESENTATIVIDAD:

Cuando el conjunto de actuaciones de la persona que representa corresponde a los intereses comprometidos hacia quienes representa, el representante tendrá representatividad hacia sus representados (cumple con lo prometido).

MÓDULO CUATRO

ACCIÓN FORMATIVA:

Es una forma de aprendizaje práctica por medio de la cual la y el estudiante lleva a cabo un proyecto (taller, charla, foro, material didáctico, etc.) aplicado en su puesto de trabajo u organización. Es una forma de socializar los saberes.

COACHING:

Proceso de acompañamiento reflexivo y creativo que parte de las experiencias personales y profesionales (acervo) de las personas, con el objetivo de aprovechar su conocimiento y saberes. Implica promover el autoanálisis de la conducta y pensamiento para la toma de conciencia respecto a las decisiones propias, tener claridad de los objetivos, así como del camino para alcanzarlos y las formas de evaluar ese camino elegido para fortalecer o modificar las actuaciones.

COMISIÓN:

Es un grupo de personas elegidas para realizar una determinada labor en representación de un colectivo. Por ejemplo, un sindicato puede organizar una comisión de las mujeres o una comisión de personas migrantes para abordar las problemáticas laborales específicas de las mujeres y de las personas migrantes, para lo cual elige representantes pertinentes. También en términos organizativos, las comisiones pueden formarse para trabajar en función de un plan de acción o línea estratégica. Para ilustrar, comisión de política de juventud, comisión de comunicación, comisión de promoción sindical, entre otros.

HOJA DE RUTA:

Plan que establece la secuencia de etapas a seguir para el desarrollo de un proyecto o el cumplimiento de metas específicas. Esta herramienta es de carácter general, presenta sus contenidos de forma sintética, esquemática e incluye los plazos y recursos necesarios.

Modalidades de Trabajo:

Modalidades de Trabajo:

Son técnicas que hacen parte del método de planificación y se refieren a tipos de actividades, cuyo fin es facilitar el cumplimiento de objetivos del proceso en el cual se insertan. Existe una amplia tipología, entre ellas:

REUNIÓN:

Es un término general que indica el encuentro de dos o más personas con objetivos claros a tratar establecidos previamente.

CONFERENCIA:

Son espacios de discusión o exposición de temas relevantes (científicos, políticos, sociales). Pueden ser dictadas por personas expertas frente un público invitado o tratarse de reuniones entre autoridades políticas o académicos. Ejemplo, Conferencia Internacional del Trabajo 2018.

FORO:

Evento de 1 o 2 horas, cuyo objetivo es discutir, analizar y profundizar el conocimiento sobre un tema a través de la participación de personas expertas y la audiencia. Requiere de una persona moderadora. Sirve para enriquecer proyectos o documentos a partir de las ideas, opiniones y aportes libremente expresados por las personas asistentes.

SEMINARIO:

Modalidad diseñada para discutir, investigar y analizar a fondo un tema desde un grupo interdisciplinario de profesionales. Consta de varias sesiones de trabajo en torno a un tema de interés para una organización o una disciplina.

TALLER:

Actividad que reúne a varias personas en torno a un programa previamente diseñado y cuyo objetivo es desarrollar habilidades y plantear soluciones a temas específicos a través del ejercicio colaborativo entre personas facilitadoras y participantes. Contiene aspectos teóricos y prácticos (aprender haciendo).

Planificar:

Se refiere a la elaboración de un plan conforme al cual se desarrollará un proyecto, iniciativa o actividad. En el ámbito político, planificar supone, entre otras cosas, definir métodos de lucha en torno a una problemática, plazos y objetivos o metas.

Trabajo Colaborativo:

Se refiere a los procesos intencionales de un grupo con el fin de alcanzar sus objetivos, para lo cual ponen en común sus conocimientos, recursos e ideas de manera desinteresada. Implica algunos principios básicos como motivación, responsabilidad, compromiso y, muy especialmente, la disposición individual de aportar y poner los saberes propios al servicio de las metas establecidas.

WORKNETTING:

Préstamo del idioma inglés para referirse a un grupo de personas colaborando en línea, quienes tienen un interés o misión en común. Su colaboración se facilita por medio del uso de redes sociales, apps. Entrelaza el comportamiento organizacional y las ciencias informáticas.

BIBLIOGRAFIA

Abdallah, G. (2017). Interseccionalidad: el aporte de la categoría género para comprender la violencia hacia los animales. *Revista Costarricense de Trabajo Social*. Recuperado de <http://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/336/488>

ACTRAV-OIT (s.f.) Guía orientativa para la elaboración de planes de trabajo individuales en el marco de la formación de ACTRAV-OIT. Centro Internacional de Formación (CIF).

Báez, V. (2010). Sindicalizar el sindicalismo. La Autorreforma sindical en las Américas. Programa sobre autorreforma sindical. CSA. Recuperado de <http://www.relats.org/documentos/CSABaezMosqueira1.pdf>

Barfield, T. (Ed.). (2000). *Diccionario de antropología*. México, D.F.

Bonino, L. (s.f.). *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. Recuperado de https://primeravocal.org/wp-content/uploads/2011/07/micromachismos_la-violencia-invisible-en-la-pareja.pdf

Cano, M. (1 de diciembre de 2017) *Nuestras emociones en el neoliberalismo patriarcal*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.proyecto-kahlo.com/2017/12/nuestras-emociones-neoliberalismo-patriarcal/>

Casanova, F. (Coord.)(2005). *Jóvenes, trabajo y sindicatos. Herramientas para el coordinador*. Montevideo: Cinterfor/OIT; OIT. ACTRAV; España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Confederación Sindical de las Américas (2016) Documento base y resoluciones. 3er Congreso de las CSA "Más democracia, Más derechos, por más y mejores empleos". São Paulo, Brasil

_____. (Octubre de 2017) *Género, negociación colectiva y seguridad social*. Recuperado de <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3779>

_____. PLADA. Plataforma de Desarrollo de las Américas. Resumen Ejecutivo. Recuperado de <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=120>

_____. PLADA Comics. Recuperado de <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=130>

_____. PLADA X ODS 2030. Recuperado de <http://csacsi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=4581>

Conferencia. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 9 de setiembre de <https://es.wikipedia.org/wiki/Conferencia>

- Fallas, Y. (2016). Parlamento, estado y capital en la óptica de Mézáros: un análisis de la obra Más allá del capital. Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil.
- Fontenla, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Recuperado de <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article1396>
- Género (ciencias sociales). (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 1 de setiembre de 2018 de [https://es.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9nero_\(ciencias_sociales\)](https://es.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9nero_(ciencias_sociales))
- GL, E. (7 de febrero de 2014). Tipología de eventos 1. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://temasselectosdeturismo.blogspot.com/2014/02/tipologia-de-eventos-1.html>
- Henríquez, M. (2011). Clic activismo. Redes virtuales, movimientos sociales y participación. F @ro. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4158978>
- Hoja de Ruta. (2018). Recuperado de <https://www.rmg.es/hoja-de-ruta/>
- H+K (2016). Material del "Curso Técnicas de Facilitación de Procesos Conversacionales para Colaboradores de la FES", Bogotá, Colombia.
- Identidad de género. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 1 de setiembre de 2018 de <https://es.wikipedia.org/wiki/Interseccionalidad>
- International Coach Federation España. (2014). Definición del coaching según ICF. Recuperado de <https://www.icf-es.com/mwsicf/sobreicf/definicion-coaching-icf-espana>
- Interseccionalidad. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 2 de setiembre de 2018 de https://es.wikipedia.org/wiki/Identidad_de_g%C3%A9nero
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven* (18), 183-195.
- Levaggi, V. (2004). ¿Qué es el trabajo decente?" Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Marketing XXI. (2018). La hoja de ruta. Recuperado de <https://www.marketing-xxi.com/hoja-ruta.html>
- Martínez, M.P. (2018). Ciberactivismo Sindical. Curso en Línea. Plataforma de la Red de Escuelas de la CSA
- Méndez, H. (12 marzo de 2017). La diferencia entre igualdad y equidad. Recuperado de <http://elavancedeloeste.com/la-diferencia-igualdad-equidad/>
- Mézáros, I. (1995). Más allá del capital: hacia una teoría de la transición. Tomo I. Londres: The Merlin Press.

Networking. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 9 de setiembre de 2018 de <https://es.wikipedia.org/wiki/Networking>

Novick, M. (2018). El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión. Serie Políticas Sociales. No. 228. CEPAL. Naciones Unidas. Santiago, Chile.

ONU Mujeres. (2012) Indicadores. Recuperado de <http://www.endvawnow.org/es/articles/336-indicadores.html>

_____. (2017) Glosario de igualdad de género. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

Organización de Naciones Unidas (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sustentable. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo (s.f.). El futuro del trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>

_____. Panorama Laboral 2017 América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_615928.pdf

_____. Una Generación en Peligro. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/image/wcms_221936.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). Salud Sexual. Recuperado de http://www.who.int/topics/sexual_health/es/

Planeamiento. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 15 de setiembre de 2018 de <https://es.wikipedia.org/wiki/Planeamiento>

Real Academia Española. (2018). Diccionario de la lengua española. Identidad. Recuperado de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=identidad>

Schmalz, S. (octubre, 2017). Los recursos del poder para la transformación sindical. Nueva Sociedad. Especial Sindicatos en Transformación. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/1.TC_Schmalz_EST.pdf

Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Género y Derechos. Recuperado de http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_awid_interseccionalidad.pdf

Urcelay, J. (9 de enero de 2016) ¿Qué es el liderazgo? Un intento de explicación sencilla (I) [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://jaimeurcelay.me/2016/01/09/jaime-urcelay-69/>

_____. (11 de enero de 2016) ¿Qué es el liderazgo? Un intento de explicación sencilla (II) [Mensaje en un blog].Recuperado de <https://jaimeurcelay.me/2016/01/11/jaimeurcelay-70/>

UNESCO (2001). Declaración universal sobre la diversidad cultural. Recuperado de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

_____. (2017). Expresiones Culturales. Glosario. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/glossary/>

Worknet. Identidad de género. (s.f.). En Wikipedia. Recuperado el 9 de setiembre de 2018 de <https://en.wikipedia.org/wiki/Worknet>



PRODUCCIÓN

Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas- CSA

SECRETARIADO EJECUTIVO

Hassan Yussuff - Presidente

Francisca Jiménez - Presidenta Adjunta

Toni Moore - Presidenta Adjunta

Víctor Báez Mosqueira - Secretario General

Amanda Claribel Villatoro - Secretaria de Política Sindical y Educación

Rafael Freire Neto - Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable

Laerte Teixeira da Costa - Secretario de Política Social

EQUIPO DE PUBLICACIÓN

Elaboración didáctica

Paola Badilla Vargas – Consultora

REVISIÓN

Amanda Claribel Villatoro - Secretaria de Política Sindical y Educación

Antonio Montero Solís – Responsable del Responsable Técnico del Área de Educación CSA

Mónica Quesada Gómez, Responsable técnica del Área de Juventud CSA”

DISEÑO GRÁFICO Y DIAGRAMACIÓN

Mariela Vargas Arce - Diseñadora Gráfica - Fotógrafa – Productora

AÑO 2018



ANEXOS

EL DESEMPLEO SUBIÓ EN 9 DE LOS 19 PAÍSES para los que se dispone información.

→ **ES UNA EVOLUCIÓN POSITIVA** pues el año anterior había aumentado en 13 países.

País	2016 III	2017 III
México	4,0	3,5
Belize	8,0	9,0
Bahamas	12,7	9,9
Jamaica	13,3	12,1
República Dominicana	7,3	5,8
Barbados	9,7	10,4
Panamá	5,62	5,50
Costa Rica	9,3	9,0
Guatemala	3,1	3,2
Honduras	7,4	6,7
América Latina y el Caribe	8,2	8,7
Colombia	9,6	9,7
Ecuador	5,4	4,3
Perú	4,54	4,47
Venezuela Rep. Bol. Ve.	13,1	12,1
Brasil	11,1	11,1
Trinidad y Tabago	3,8	4,5
Venezuela Rep. Bol. Ve.	7,3	7,5
Chile	6,6	6,8
Argentina	8,3	8,7
Paraguay	8,0	8,1
Uruguay	7,8	7,4

“En comparación con el año 2016, en el cual el panorama laboral empeoró en prácticamente todos los indicadores, 2017 ha sido un año de desempeños mixtos, de claros y oscuros, con algunas señales de mejoría y otras de deterioro en los promedios regionales y subregionales, además de la gran heterogeneidad de los desempeños en los ámbitos nacionales y subregionales”.

Jose Manuel Salazar-Xirinachs
Director Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Organización Internacional del Trabajo

Panorama Laboral 2017

América Latina y el Caribe

RESUMEN EN 3 MINUTOS

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe

→ **EL MERCADO LABORAL PRESENTÓ DESEMPEÑOS MIXTOS. AUNQUE EL DESEMPLEO VOLVIÓ A CRECER**, por primera vez es posible vislumbrar una nueva fase de mejoramiento de los indicadores del trabajo.

Pero es necesario alertar que este mejoramiento es leve y frágil, y podrá sostenerse solo si se mantiene la recuperación económica observada en 2017 y esperada en 2018.

→ **¿QUÉ PASÓ EN EL MERCADO LABORAL?**

LA TASA DE PARTICIPACIÓN SUBIÓ (+0,1pp)

EL EMPLEO ASALARIADO SUBIÓ (+0,2pp)

EL EMPLEO POR CUENTA PROPIA SUBIÓ (+0,7pp)

→ **MÁS GENTE BUSCA TRABAJO**

SÍ, PERO...

→ **HAY MENOS TRABAJOS DISPONIBLES**

→ **HAY UN POSIBLE DETERIORO EN LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS**

EL EMPLEO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SUBIÓ (+0,3pp)

→ **BUENA SEÑAL DE CREACIÓN DE EMPLEO FORMAL**

DATO RELEVANTE

→ **EL DESEMPLEO EN LA REGIÓN**

2 MILLONES DE PERSONAS SE INCORPORARON A LAS FILAS DEL DESEMPLEO

26,4 MILLONES DE PERSONAS BUSCAN EMPLEO PERO NO LO CONSIGUEN.

LA TASA DE DESEMPLEO PROMEDIO SUBIÓ POR TERCER AÑO CONSECUTIVO

7,9% → 8,4%

RELEVANTE
La tasa de desempleo estuvo influida por la situación de Brasil donde vive alrededor de 40% de la PEA de la región. (Sin incluir a Brasil en el promedio, la tasa de desempleo regional habría bajado ligeramente)

¿Y QUÉ PASARÁ EN 2018?

Si se cumplen los pronósticos de un mayor crecimiento económico hasta alrededor de 2% del PIB,

LA TASA DE DESEMPLEO REGIONAL BAJARÍA

2017: 8,4% → 2018: 8,1%

La tasa de crecimiento actúa con rezago en el mercado laboral, en especial cuando ese crecimiento es moderado.

La región necesita crecer a mayores tasas para generar más y mejores empleos.

→ **LAS MUJERES Y LOS JÓVENOS SON LOS MÁS AFECTADOS**

→ **LAS MUJERES son cada vez más...** por primera vez en la historia **EN 2017 SU PARTICIPACIÓN LABORAL SUPERÓ LA BARRERA DEL 50%**

Sin embargo, LAS BRECHAS DE GÉNERO AÚN SON ALTAS

Las tasas de participación y de ocupación de las mujeres están 20 puntos porcentuales por debajo de las de los hombres.

20%

ADEMÁS

SU TASA DE DESEMPLEO ES MAYOR Por primera vez en una década **SUMÓ DOS DÍGITOS: 10,4%** de jóvenes. **1,4 VECES LA DE LOS HOMBRES**

La mitad de las personas desempleadas (13 millones) son mujeres.

→ **LOS JÓVENOS... UNO DE CADA CINCO JÓVENOS ESTÁ DESEMPLEADO.**

LA TASA DE DESEMPLEO JUVENIL SUBIÓ DE FORMA ACELERADA DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS Y LLEGÓ A 19,5% en 2017. **En 2017 hay 10 MILLONES de jóvenes sin empleo**

→ **LOS SALARIOS REALES EVOLUCIONARON** en un contexto de crecimiento moderado y menor inflación por lo cual se detectó:

AUMENTO EN LOS SALARIOS REALES DEL SECTOR REGISTRADO O FORMAL

AUMENTO DE 4,3% EN LOS SALARIOS MÍNIMOS REALES

EN 7 DE LOS 9 PAÍSES CON INFORMACIÓN DISPONIBLE



Organización
Internacional
del Trabajo

UNA GENERACIÓN EN PELIGRO

TENDENCIAS DEL EMPLEO JUVENIL

En las economías avanzadas, el desempleo de los jóvenes y el desaliento son persistentes. Para los países en desarrollo, no solo la creación de empleos es un desafío fundamental, sino que mejorar la calidad de los empleos -específicamente para los que se encuentran subempleados o involucrados en la economía informal- es también un reto fundamental.



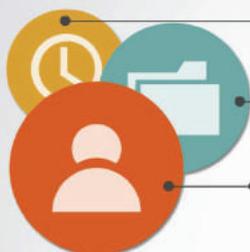
Hoy en día alrededor de 74.5 millones de jóvenes se encuentran desempleados a nivel mundial y alrededor de 228 millones de jóvenes trabajadores son pobres.



La economía deberá crear 600 millones de empleos productivos durante la próxima década.

EL EMPLEO JUVENIL EN LAS ECONOMÍAS AVANZADAS

Las altas y crecientes tasas de desempleo, asociadas a periodos de búsqueda más largos, tienen como consecuencia que muchos jóvenes abandonen totalmente la búsqueda y se encuentren cada vez más desanimados.



- 1/3 o más de los jóvenes que buscan empleo se encuentran desempleados desde hace más de 6 meses.
- Los jóvenes con niveles de educación superior aceptan cada vez más empleos para los cuales están sobrecalificados.
- Cerca de 4 de cada 10 jóvenes trabajadores en la Unión Europea, trabajan con contratos temporales.

EL EMPLEO JUVENIL EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO

En los países en desarrollo, no solo la creación de empleos es un desafío fundamental, sino que mejorar la calidad de los empleos -específicamente para los que se encuentran subempleados o involucrados en la economía informal- es también un reto fundamental.



Los bajos niveles de educación y empleos de baja calidad siguen siendo los mayores frenos al desarrollo de las economías en desarrollo.

6 de cada 10 jóvenes trabajadores carecen de contratos estables



5 de cada 10 jóvenes están subeducados o sobreeducados



6 de cada 10 jóvenes trabajadores reciben un salario menor al salario medio



9 de cada 10 jóvenes de nuestro mundo viven en países en desarrollo



8 de cada 10 jóvenes trabajadores están en empleos informales



¡UN LLAMADO A LA ACCIÓN!

La situación actual de los jóvenes es peor hoy que hace 20 años. Necesitamos actuar urgentemente para abordar la crisis del empleo juvenil. No podemos permitirnos dar marcha atrás.

POLÍTICAS PARA EL EMPLEO JUVENIL

- Nunca antes hemos visto una crisis como a la que se enfrentan los jóvenes hoy en día y es una crisis que necesita que todos actuemos en conjunto.
- Recomendaciones -adoptadas por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores- llaman a la acción en cinco áreas de políticas:

- 1 Políticas de mercado laboral enfocadas en los jóvenes vulnerables
- 2 Políticas económicas para el crecimiento y creación de empleos
- 3 Educación y formación para la empleabilidad
- 4 Emprendimiento y auto-empleo
- 5 Derechos laborales para un tratamiento equitativo

programa
de empleo
juvenil
www.ilo.org/yep
Síguenos en twitter
@ILOyouth

